

Das Kündigungsschutzrecht
im Übergang vom Betriebsrätegesetz
zum Arbeitsordnungsgesetz
als Instrument faschistischer
Herrschaftssicherung

RAINER KOCH

Disbui. Bremen

1988



**DAS KÜNDIGUNGSSCHUTZRECHT IM ÜBERGANG VOM BETRIEBSRÄTEGESETZ ZUM
ARBEITSORDNUNGSGESETZ ALS INSTRUMENT FASCHISTISCHER HERRSCHAFTSSICHERUNG**

Dissertation

Zur Erlangung des akademischen Grades eines Doktors der Rechtswissenschaft
an der Fakultät für Rechtswissenschaft der Universität Bremen

vorgelegt von

Rainer Koch

Diese Arbeit hat dem Promotionsausschuß Dr. jur. der Universität Bremen als Dissertation unter dem Titel "Das Kündigungsschutzrecht im Übergang vom Betriebsrätegesetz zum Arbeitsordnungsgesetz als Instrument faschistischer Herrschaftssicherung" vorgelegen. Bei dem Promotionsverfahren haben Prof. Dr. Roderich Wahsner (Bremen) und Prof. Dr. Wolfgang Däubler (Bremen) als Gutachter mitgewirkt. Das Kolloquium hat am 17. Mai 1988 stattgefunden.

MEINEN ELTERN GEWIDMET

Digitized by the Internet Archive
in 2026

INHALTSVERZEICHNIS

	Seite
Abkürzungsverzeichnis	9
Einleitung	11
A. Das Kündigungsschutzrecht in der Weimarer Republik	19
I. Historische Entwicklung	19
II. Das Kündigungseinspruchsverfahren im Betriebs- rätegesetz	22
1. Verfahrensablauf	22
2. Besonderheiten und Streitpunkte	24
a. Stellung und Anwendbarkeit des § 84 Abs. 2 BRG	24
b. Abhängigkeit des Einspruchsrechts vom Bestehen einer Gruppenvertretung	26
c. Rechtsnatur des Kündigungseinspruchs	26
d. Lösungsbefugnis des Arbeitgebers	26
3. Die gesetzliche Systematik - Ursachen und Bewertung	29
III. Elemente der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung	32
1. Allgemeine Grundtendenzen der Weimarer Justiz	32
2. Die Thesen von Otto Kahn-Freund	33
B. Das Kündigungsschutzrecht in der Phase der national- sozialistischen Machtergreifung	37
I. Stufen der Machtergreifung	37

II. Ursprung, Inhalt und Auswirkung arbeitsrechtlicher Maßnahmegesetze	40
1. Handlungsbedarf zur Machtstabilisierung	40
2. Entmachtung der Betriebsvertretungen	41
3. Arbeitsplatzgefährdung als politische Waffe	45
a. Art. II Betriebsvertretungsgesetz	45
aa. Auslegung nach Wortlaut und Normzweck	45
bb. Beispiele aus der praktischen Anwendung	48
cc. Ursachen für den Ausschluß der Arbeitsgerichtsbarkeit	50
dd. Unzulänglichkeiten im Anwendungsbereich	52
ee. Praktische Tragweite	56
b. Berufsbeamtengesetz	58
aa. Parallelität in Charakter und Zielsetzung	58
bb. Tatsächliche Umsetzung	59
III. Stellenwert der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung	66
1. Quantitative Betrachtung	66
a. Analyse von BERTRAM MICHEL	66
b. Archivarische Ergebnisse	68
2. Qualitative Betrachtung	71
a. Äußere Einflußnahme durch politische Säuberungen	71
b. Gang und Ziel der Untersuchung	74
c. Fälle politisch motivierter Entlassungen	76
aa. Kommunistische Betätigung	76
bb. Gewerkschaftliche und sozialdemokratische Betätigung	84
cc. Einzelfälle	93
dd. Zusammenfassung	96

	Seite
d. Entlassungen aus rassistisch-ideologischen Gründen	99
aa. Unterschiedliche Ausgangssituationen	99
bb. Beispiele aus der Rechtsprechung	100
cc. Zusammenfassung und Bewertung	107
e. Unveröffentlichte Entscheidungen	111
3. Gesamtbeurteilung	117
 C. Das Kündigungsschutzrecht des Arbeitsordnungsgesetzes	
 I. Entstehung und Grundgedanken	125
1. Systematische Zuordnung	125
2. Auswirkungen sozialpolitischer Konflikte	130
 II. Inhalt und Ausgestaltung des Kündigungswiderrufsverfahrens	135
1. Verfahrensgang und Bewertung	135
2. Entwicklung der Kündigungsrechtsprechung	143
a. Überblick und Stand der Literatur	143
b. "Betriebsbedingtheit" und "Unbillige Härte"	144
c. Rechtsprechung zur fristlosen Entlassung	148
3. Einflußnahme durch staatliche Arbeitskräfte- lenkung	149
 D. Zusammenfassende Beurteilung der Entwicklung von Arbeits- verhältnis und Kündigungsschutz	157
 I. Bilanz der charakterlichen und funktionellen Ver- änderungen	157
 II. Die Weimarer Republik als Nährboden und Wegbereiter der Entwicklung	163
 III. Ursachen der rechtlichen und tatsächlichen Entwer- tung des Kündigungsschutzrechts im Überblick	166
 Literaturverzeichnis	169

Abkürzungsverzeichnis

a.a.O.	an angegebenen Ort
AOG	Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit
ArbG	Arbeitgeberseite
ArbN	Arbeitnehmerseite
ArbGG	Arbeitsgerichtsgesetz
ARS	Arbeitsrechtssammlung
BBG	Berufsbeamtengesetz
Bd.	Band
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BNSDJ	Bund nationalsozialistischer deutscher Juristen
BRG	Betriebsrätegesetz
BVG	Betriebsvertretungsgesetz
bzw.	beziehungsweise
DAF	Deutsche Arbeitsfront
DAR	Deutsches Arbeitsrecht
d.h.	das heißt
GewO	Gewerbeordnung
GVG	Gerichtsverfassungsgesetz
HGB	Handelsgesetzbuch
JW	Juristische Wochenschrift
KPD	Kommunistische Partei Deutschlands
LAG	Landesarbeitsgericht
NS	Nationalsozialismus
NSBO	Nationalsozialistische Betriebszellen- organisation
NSDAP	Nationalsozialistische Deutsche Arbeiterpartei
RAG	Reichsarbeitsgericht
RGZ	Entscheidungen des Reichsgerichts in Zivilsachen
Rn.	Randnummer
S.	Seite
SA	Sturmabteilung
SPD	Sozialdemokratische Partei Deutschlands
u.a.	unter anderem
Vorbem.	Vorbemerkung
ZAKDR	Zeitschrift der Akademie für Deutsches Recht
ZPO	Zivilprozeßordnung

EINLEITUNG

Das faschistische Unrechtssystem der Nazidiktatur in Deutschland hat immer wieder - auch weltweit - zu umfassenden wissenschaftlichen Abhandlungen aus historischer und staatspolitischer Sicht geführt. Im Vordergrund standen bei diesen Betrachtungen die staats- und verfassungsrechtlichen Bewertungen sowie die unmittelbaren Gewaltmaßnahmen, die den strafrechtlichen und militärischen Bereich tangierten.

Weitgehend auf der Strecke geblieben sind dabei Untersuchungen in der Sozialpolitik und im Arbeitsrecht, wobei insbesondere die Bedeutung und Veränderung des Arbeitsplatzschutzrechts bisher eine umfassende Untersuchung in den entscheidenden geschichtlichen Phasen überhaupt noch nicht erfahren hat. Dies verwundert angesichts der enormen Bedeutung, die das Arbeits- und Sozialrecht seit Beginn des Industrialisierungszeitalters gewonnen hat. Beispielsweise sieht THILO RAMM den Stellenwert des Arbeitsrechts in der Nähe des Verfassungsrechts angesiedelt.¹⁾

Gerade durch die schwierige ökonomische Situation und die extreme hohe Arbeitslosigkeit zu Beginn der 30iger Jahre stellt sich bei einer Analyse der nationalsozialistischen Machtübernahme auch die Frage nach dem Einsatz des Arbeitsplatzentzuges und der Arbeitsplatzgefährdung als Waffe und Disziplinierungsmittel gegen die Arbeiterbewegung.

Diese galt als erklärter Hauptfeind des faschistischen Systems²⁾ und war nach Hitlers Regierungsübernahme in erster Linie Ziel von Gewalt- und Unterdrückungsmaßnahmen. Erst in jüngerer Zeit haben sich, von einigen Ausnahmen abgesehen, in der Bundesrepublik Deutschland verschiedene Autoren dem hier zu behandelnden Themenkomplex etwas stärker angenommen. Beginnend

1) vgl. Ramm, Thilo: Nationalsozialismus und Arbeitsrecht, in: Kritische Justiz 1968, S. 108

2) vgl. Mason, Tim, in: Sachse, Carola u.a., (Hg.): Angst, Belohnung, Zucht und Ordnung; Herrschaftsmechanismen im Nationalsozialismus, Opladen 1982 S. 13 und vgl. Schumann, H.-G.: Nationalsozialismus und Gewerkschaftsbewegung, Hannover-Frankfurt 1958, S. 101 ff., zitiert nach Blanke/Erd/Mückenberger/Stascheit (Hg.): Kollektives Arbeitsrecht - Quellentexte zur Geschichte des Arbeitsrechts in Deutschland, Bd. 2, Hamburg 1975, S. 76; und vgl. Wachsner, R.: Faschismus und Arbeitsrecht, in: Reifner, Udo: Das Recht des Unrechtsstaates, Frankfurt-New York 1981, S. 90/91.



mit einem Übersichtsaufsatz von THILO RAMM³⁾ aus dem Jahre 1968 kam es in der Folge zu weiteren Abhandlungen. Zu nennen sind hier in erster Linie WAHSNER⁴⁾, RÜTHERS⁵⁾, MICHEL⁶⁾, REIFNER⁷⁾ und MASON⁸⁾, wobei MASON überwiegend Elemente der Sozialpolitik durchleuchtet hat. Ergänzt wurden diese Arbeiten im wesentlichen durch KRANIG⁹⁾, der eine grundlegende Untersuchung der Arbeitsverfassung des Dritten Reiches vorgenommen hat, weiterhin durch Diemut MAJER¹⁰⁾, der die Rechtssetzung und Rechtspraxis des Nationalsozialismus aus Sicht der unterdrückten "Fremdvölkischen" im Dritten Reich analysiert hat. Schließlich sind noch die Aufsätze von DÄUBLER¹¹⁾ und KRANIG¹²⁾ zu nennen, die sich ganz allgemein mit dem faschistischen Arbeitsrecht und der faschistischen Arbeitsordnung befassen. UDO REIFNER

-
- 3) vgl. Ramm, Thilo: Nationalsozialismus ..., a.a.O., S. 108
 - 4) vgl. Wahsner, Roderich: Faschismus und Arbeitsrecht, in: Reifner, Udo: Das Recht des Unrechtsstaates, Frankfurt-New York 1981
 - 5) vgl. Rüthers, Bernd: Die unbegrenzte Auslegung. Zum Wandel der Privatrechtsordnung im Nationalsozialismus, Frankfurt 1968
 - 6) vgl. Michel, Bertram: Die Entwicklung der Arbeitsgerichtsbarkeit in den Faschismus, in: Reifner, Udo: Das Recht des ..., a.a.O.
 - 7) vgl. Reifner, Udo: Institutionen des faschistischen Rechtssystems, in: Reifner, Udo: Das Recht des ..., a.a.O.
vgl. Reifner, Udo: Juristen im Nationalsozialismus. Kritische Anmerkungen zum Stand der Vergangenheitsbewältigung, in: Zeitschrift für Rechtspolitik (ZRP) 1983, S. 13 ff.
 - 8) vgl. Mason, Tim, in: Sachse, Carola u.a. (Hg.): Angst, Belohnung, Zucht und Ordnung ..., a.a.O.
 - 9) Kranig, Andreas: Lockung und Zwang. Zur Arbeitsverfassung im Dritten Reich. Stuttgart 1983
 - 10) Majer, Diemut: "Fremdvölkische" im Dritten Reich; Ein Beitrag zur nationalsozialistischen Rechtssetzung und Rechtspraxis in Verwaltung und Justiz unter besonderer Berücksichtigung der eingegliederten Ostgebiete und des Generalgouvernements, Boppard a. Rhein 1981
 - 11) Däubler, Wolfgang: Arbeitsrechtsideologien im deutschen Faschismus, in: Archiv für Rechts- und Sozialphilosophie (ARSP), Beiheft Nr. 18: Recht, Rechtsphilosophie und Nationalsozialismus, S. 120 ff.
 - 12) vgl. Kranig, Andreas: Arbeitsrecht und Nationalsozialismus, in: Archiv für ..., a.a.O., S. 105 ff.

hat in Anbetracht dieses noch bestehenden Defizits die Rechtswissenschaftler, die die Aufarbeitung des nationalsozialistischen Rechtssystems in Angriff genommen haben, mit Recht als "Außenseiter" apostrophiert¹³⁾. Dieselbe Einschätzung der Situation findet sich in dem Aufsatz von DÄUBLER, der angesichts der enormen literarischen Produktivität der Rechtswissenschaft in anderen Rechtsgebieten auf "einige weiße Flecken" der juristischen Landkarte hinweist, die in der Zeit zwischen 1933 und 1945 liegen¹⁴⁾.

Die hier vorliegende Abhandlung versteht sich weniger als kritische Auseinandersetzung mit den bereits genannten Autoren, sondern eher als Weiterführung und Ergänzung für den Bereich des Arbeitsplatzschutzes im Individualarbeitsrecht des nationalsozialistischen Herrschaftssystems. Unmittelbare Anknüpfungspunkte sind dabei insbesondere die Beiträge von MICHEL und WAHSNER¹⁵⁾ sowie der neuere Aufsatz von WOLFGANG SPOHN¹⁶⁾ "Betriebsgemeinschaft und innerbetriebliche Herrschaft". Speziell zur Problematik des Kündigungsschutzrechts im Dritten Reich finden sich auch bei Annegret DÖSE-DIGENOPOULOS¹⁷⁾ einige Passagen über die betriebsbedingte Kündigung im Arbeitsordnungsgesetz, die allerdings nur als beschränkter Ausschnitt aus einer historischen Gesamtdarstellung klassifiziert werden können. WAHSNER ist in seinem Übersichtsaufsatz, der als Vertiefung und Erweiterung des Beitrages von RAMM angesehen werden kann, schon am Rande auf die Darstellung und Entwicklung der Thematik eingegangen. Erwähnung finden dabei die unmittelbaren Maßnahmegesetze zur Aushebelung des Kündigungsschutzrechts für staatsfeindlich eingestellte Betriebsratsmitglieder gemäß Art. I BVG und für sonstige staatsfeindlich eingestellte Arbeitnehmer gemäß

13) vgl. Reifner, Udo: Institutionen des faschistischen Rechtssystems, in: Reifner, Udo: Das Recht des ..., a.a.O., S. 12

14) vgl. Däubler, Wolfgang: Arbeitsrechtsideologien im ..., a.a.O., S. 121

15) vgl. Anmerkungen 4) und 5)

16) Spohn, Wolfgang: Betriebsgemeinschaft und innerbetriebliche Herrschaft, in: Sachse, Carola u.a. (Hg.): Angst, Belohnung, ..., a.a.O.

17) Döse-Digenopoulos, Annegret: Arbeitsgerichte und betriebsbedingte Kündigung. Zur Effizienz judikativer Kontrolle, Köln 1982, S. 88 ff.

Art. II BVG¹⁸⁾.

MICHEL macht den Versuch einer Rechtsprechungsanalyse am Beispiel des Generalregisters der Arbeitsrechtssammlung (ARS) zur Entwicklung der Häufigkeit politisch motivierter Entlassungen und zur Systematik der Kündigungsrechtsprechung anhand verschiedener Beispiele¹⁹⁾. Er nimmt jedoch keine zeitliche Unterscheidung hinsichtlich der unmittelbaren Phase der sogenannten Machtergreifung durch die Nationalsozialisten und der Phase der Machtstabilisierung vor. Eine etwas genauere zeitliche Differenzierung hat WOLFGANG SPOHN in die wissenschaftliche Diskussion eingebracht²⁰⁾. Er nimmt erstmals die Tatbestandsmerkmale von Art. I und II BVG genauer unter die Lupe und arbeitet den Maßnahmecharakter dieser gesetzlichen Bestimmungen, die nur dem Zweck einer raschen Beseitigung unliebsamer Betriebsräte und Arbeitnehmer dienen, deutlich heraus. Er geht insbesondere auf die formaljuristische Komponente dieser Vorschriften und auf die Verschiebung der Zuständigkeiten genauer ein.

Durch Hinterfragen und Weiterführung der bisher begonnenen wissenschaftlichen Beiträge ergeben sich die Problem- und Fragestellungen, die Gegenstand der nachfolgenden Untersuchung sein sollen. Im wesentlichen setzten die vorgenannten Autoren bei ihren Betrachtungen entweder erst richtig ab dem Zeitpunkt des Inkrafttretens des Arbeitsordnungsgesetzes (AOG)²¹⁾ - 1.4.1934 - ein, oder sie verzichteten auf eine genauere zeitliche Differenzierung für die Zeit vor Schaffung dieser von den Nationalsozialisten propagierten neuen Arbeitsordnung. Die besondere Bedeutung der unmittelbaren Umsturzphase in den Jahren 1933/34 bedarf daher nach mehreren Zielrichtungen einer wissenschaftlichen Überprüfung. Diese muß sich zusammensetzen aus Motivforschungen für gesetzgeberische Maßnahmen, aus einer Analyse der Rechtsprechung in qualitativer und quantitativer Hinsicht, wie auch aus Untersuchungen von Entscheidungen der mit erweiterten Zuständigkeiten ausgestatteten Verwaltungsbehörden. Im Ergebnis muß sich zeigen, ob

18) vgl. Wahsner, Roderich: Faschismus und ..., a.a.O., S. 93 ; vgl. Gesetz über Betriebsvertretungen und wirtschaftliche Vereinigungen (Betriebsvertretungsgesetz = BVG)

19) vgl. Michel, Betram: Die Entwicklung der ..., a.a.O., S. 158 ff.

20) vgl. Spohn, Wolfgang: Betriebsgemeinschaft und ..., a.a.O., S. 172 ff.

21) vgl. RGBl. I 1934 , S. 45 ff.

und welche Bedeutung neben der unmittelbaren Gewalt den sonstigen staatlichen Macht- und Regelungselementen bei der Beherrschung und Zerschlagung der Arbeitnehmerinstitutionen und -organisationen und den zu Staatsfeinden erklärten Personen und Personenzusammenschlüssen zuzurechnen ist. Hierbei sind auch mögliche Ursachen aus der historischen Entwicklung der Weimarer Zeit gegebenenfalls zu berücksichtigen.

Die Betrachtung kann sich nicht an dem formaljuristischen Begriff des Kündigungsschutzrechts im Sinne des heutigen Arbeitsrechts erschöpfen. Vielmehr kommt es darauf an, die Bedeutung der staatlichen Repressionen gegen sämtliche Arbeitnehmer im weitesten Sinne auch unter Einschluß öffentlicher Bediensteter darzustellen. Es dürfte dabei von besonderem Interesse sein, welche Gruppe von Arbeitnehmern je nach Intensität, Ausmaß und Härte der getroffenen Maßnahmen Ziel von staatlichen Säuberungsaktionen am Arbeitsplatz waren. Kündigungsschutzrecht im Sinne dieser Abhandlung versteht sich demnach als Individualanspruch auf Beibehaltung eines Dauerarbeitsplatzes unter Einbeziehung auch beamtenrechtlicher Grundsätze und ohne Differenzierung nach verschiedenen Rechtsschutzmöglichkeiten bei außerordentlichen und ordentlichen Kündigungen.

Für die Darstellung des Systems des hier beschriebenen Kündigungsschutzrechts und die Analyse seiner Funktionen während der Phasen der sogenannten nationalsozialistischen Machtergreifung und -stabilisierung richtet sich der Gang der Untersuchung vorwiegend an drei historischen Zeitabschnitten aus.

- Ausgangspunkt ist das Kündigungsschutzrecht der Weimarer Republik, das im wesentlichen in den §§ 84 ff. des Betriebsrätegesetzes (BRG) von 1920²²⁾ festgelegt war. Zum Verständnis der sich später ab 1933 vollziehenden Entwicklung bedarf es zunächst einer Kurzdarstellung der gesetzlichen Grundlagen und vorhandener Streitpunkte bei Anwendung und Auslegung der Kündigungsschutzbestimmungen im BRG. In diesem Abschnitt wird auch der Frage nachzugehen sein, inwieweit vorherrschende politische Zielrichtungen in der Justiz der Weimarer Republik die faschistische Entwicklung der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung in der Folgezeit begünstigt haben.

22) vgl. RGBl. 1920, S. 147 ff.

- Der für die Gesamtproblematik wohl wesentliche Abschnitt beschreibt und analysiert die Umsturzphase im Jahr 1933 . Es kommt dabei entscheidend darauf an, herauszuarbeiten, ob und wie die Errichtung der faschistischen Diktatur durch die Schaffung und den Vollzug des Gesetzes zur Wiederherstellung des Beamtentums (Berufsbeamtengesetz = BBG) vom 7.4.1933²³⁾ einerseits und des Gesetzes über Betriebsvertretungen und wirtschaftliche Vereinigungen (Betriebsvertretungsgesetz = BVG)²⁴⁾ andererseits begünstigt wurde. Einzubeziehen in diese Betrachtung ist die Frage, woraus sich für die Machthaber ein Handlungsbedarf zum Erlaß dieser Gesetze ergeben hat. Die Entscheidungsbefugnis der Arbeitsgerichte bei Streitigkeiten aufgrund von Entlassungen und anderen gesetzlich vorgesehenen Maßnahmen wurde, obwohl an sich originär für diese Bereiche sachlich gegeben, ausgeschlossen und den Verwaltungsbehörden übertragen. Es bedarf daher einer Überprüfung der Frage, welche Funktion den Arbeitsgerichten bei Entlassungen von Systemgegnern in qualitativer und quantitativer Hinsicht noch zukam und wo die Ursachen für die Zuständigkeitsverlagerung zu suchen waren. Daneben ist aufzuzeigen, wie die Exekutive ihre weitergehenden Machtbefugnisse im internen und externen Bereich gehandhabt hat und welche Auswirkungen im Hinblick auf die Stabilisierung des NS-Systems hieraus erwachsen sind.
- Der letzte Teilbereich der vorliegenden Abhandlung setzt bei den Bestimmungen des Kündigungsschutzrechts im Arbeitsordnungsgesetz²⁵⁾ ein. Die Nationalsozialisten hatten durch dieses Gesetz nach Ausschaltung der früheren kollektiven Interessenverbände der Arbeitnehmer (Gewerkschaften und Betriebsvertretungen) eine neue Arbeitsordnung geschaffen, die ihnen einen nahezu uneingeschränkten Einfluß auf das gesamte Arbeitsleben verschaffen sollte. Daß trotz dieser Zielsetzung durch die §§ 56 ff. AOG ein Kündigungsschutzrecht aufgenommen wurde, gibt Anlaß zu der Frage nach den Ursachen, die hierfür entscheidend waren. Ob und inwieweit die Novellierung der Kündigungsschutzbestimmungen eine Veränderung der bestehenden

23) vgl. RGBl. I , 1933 , S. 175 ff.

24) vgl. RGBl. I , 1933 , S. 161 ff.

25) vgl. RGBl. I , 1934 , S. 45 ff.

Rechtsschutzmöglichkeiten bewirkte, muß im Rahmen der Untersuchung herausgearbeitet werden. Neben der Entscheidungsbefugnis über die Rechtmäßigkeit von Entlassungen, die nun wieder vollständig an die Arbeitsgerichte zurückgegeben wurde, sind die neugeschaffenen umfangreichen staatlichen Reglementierungen durch Arbeitskräftelenkung und der veränderte rechtliche Charakter des Arbeitsverhältnisses von Bedeutung.

Der Verfasser konnte für den Zeitraum der nationalsozialistischen Machtergreifung 1933/34 zum Teil sehr brauchbares und aufschlußreiches Archivmaterial in die Bearbeitung miteinbeziehen, welches bislang noch nicht veröffentlicht war. Hierdurch ist es möglich geworden, die praktische Handhabung des Betriebsvertretungsgesetzes durch die Behörden anhand einiger Beispiele aufzuzeigen.

Weiterhin konnten die massiven Auswirkungen des Berufsbeamtengesetzes am Beispiel der Region Württemberg aufgrund einer Auswertung der durchgeführten Disziplinarverfahren im öffentlichen Dienst aufgezeigt werden.

Für den Versuch einer Analyse der Kündigungsrechtsprechung standen noch verschiedene Aktenbestände einiger süddeutscher Arbeitsgerichte zur Verfügung. Dadurch konnte die von BERTRAM MICHEL begonnene Analyse der in der Arbeitsrechtssammlung veröffentlichten Entscheidungen weitergeführt und ergänzt werden. Einige Einzelbeispiele sind insoweit auch bei der qualitativen Beurteilung der arbeitsrichterlichen Spruchpraxis enthalten. Schließlich konnte in diesem Zusammenhang am Beispiel des Arbeits- und Landesarbeitsgerichts Frankfurt/Main das Ausmaß der personellen Selektion der arbeitsgerichtlichen Beisitzer aufgezeigt werden, was für die Ursachenforschung der Kündigungsrechtsprechung bedeutsam ist.

A. Das Kündigungsschutzrecht in der Weimarer Republik

I. Historische Entwicklung

Der politische Führungswechsel nach Ende des 1. Weltkrieges und die damit verbundene allgemeine Unsicherheit im Hinblick auf eine Neuordnung der Herrschafts- und Wirtschaftsstrukturen zog auch gravierende Veränderungen auf arbeits- und sozialpolitischer Ebene in der neuen Rechtsordnung nach sich. Unter formaljuristischer Betrachtung ist es der Arbeiterbewegung - ohne hier bereits eine Differenzierung nach den Zielen der Arbeiterbewegung oder den gemäßigten Gruppierungen vorzunehmen - gelungen, beträchtliche Zugeständnisse von den nach wie vor bestehenden kapitalistischen Herrschaftsstrukturen des monarchistischen Staates abzuverlangen.

Erreicht wurden Koalitionsrecht, Streikrecht und Tarifautonomie der Gewerkschaften²⁶⁾. Ein einheitliches Arbeitsrecht sollte zwar nach den verfassungsmäßigen Vorstellungen kodifiziert werden (vgl. Art. 157 Abs. 2 Weimarer Reichsverfassung), soweit ist es jedoch nicht gekommen²⁷⁾. Die Bewertung dieser vermeintlichen Errungenschaften der Arbeiterbewegung ist vielfach Gegenstand wissenschaftlicher Diskussionen gewesen; hierauf wird an anderer Stelle noch zurückzukommen sein²⁸⁾.

Wichtig für die hier vorzunehmende Betrachtung des Kündigungsschutzrechts ist, daß dieses erstmals im Rahmen der gesetzlichen Neuerungen der damaligen Zeit im neugeschaffenen Betriebsrätegesetz niedergelegt wurde. Die Bestimmungen der §§ 84 ff. des Gesetzes brachten den ersten allgemeinen Kündigungsschutz in Deutschland für ordentliche Kündigungen überhaupt²⁹⁾. Unabhängig von der rechtlichen Ausgestaltung dieser Bestimmungen im einzelnen wurde somit

26) vgl. Wahsner, Roderich: Faschismus und ..., a.a.O., S. 88

27) vgl. Ramm, Thilo: Nationalsozialismus und ..., a.a.O., S. 108

28) vgl. Abschnitt A. II. 3.

29) vgl. Nikisch, Arthur: Arbeitsrecht 1. Bd., 3. Aufl., 1961, S. 750

erreicht, daß dem Arbeitnehmer unter bestimmten Voraussetzungen ein nachhaltiger Anspruch auf Beibehaltung seines Arbeitsplatzes zustehen konnte. Wenngleich die Realisierung dieses Anspruchs bis heute umstritten geblieben ist, wurde doch ein rechtlicher Umdenkungsprozeß in Abkehr von den bis dahin geltenden zivilrechtlichen Grundsätzen für dienstvertragliche Regelungen erreicht. Dies wird deutlich, wenn man sich die wesentlichen Kündigungsbestimmungen im Kaiserreich kurz vor Augen führt.

Zwar unterschied man auch schon zwischen regelmäßiger und außerordentlicher Kündigung, jedoch hatten diese ihr Unterscheidungskriterium hauptsächlich darin, daß die regelmäßige bzw. ordentliche Kündigung nur unter Einhaltung einer Kündigungsfrist ausgesprochen werden konnte, während die fristlose Kündigung aus wichtigem Grund mit sofortiger Wirkung erfolgte. Ein Kündigungsgrund mußte für die ordentliche Kündigung nicht angegeben werden. Die Kündigungsfristen beruhten in erster Linie auf den Vereinbarungen der Parteien und erst in zweiter Linie auf den gesetzlichen Vorschriften, die nicht allzu einschneidend waren. Im wesentlichen waren sie in der Gewerbeordnung, dem HGB und dem BGB niedergelegt³⁰⁾. Die Pflicht zur Einhaltung von Kündigungsfristen brachte den Arbeitnehmern keinerlei Schutz gegen Entlassungen. Der Unterschied zur fristlosen Entlassung bestand lediglich darin, daß der Arbeitnehmer nicht unversehens von heute auf morgen auf der Straße stand. Auch hier kam aber noch erschwerend hinzu, daß die Kündigungsfristen der freien Parteivereinbarung unterlagen. Die starke Stellung des Unternehmers brachte es daher mit sich, daß die Fristen sehr kurz bemessen werden konnten, was dem Unternehmer eine nahezu uneingeschränkte Herrschaftsgewalt über den Arbeitnehmer gab.

Für die fristlose Kündigung aus wichtigem Grund war gleichfalls im BGB, HGB und der Gewerbeordnung festgelegt, daß die Arbeitsvertragsparteien das Arbeitsverhältnis mit sofortiger Wirkung kündigen

30) vgl. Syrup, Friedrich: Hundert Jahre staatliche Sozialpolitik 1839-1939, bearbeitet von Neuloh, Otto, Stuttgart 1957, S. 176

konnten, wenn Gründe vorlagen, die eine Fortsetzung unzumutbar machten. Hierbei konnte im Wege der Klage auf Feststellung, daß die sofortige Lösung des Arbeitsverhältnisses nicht berechtigt war, gegen die Entlassung vorgegangen werden³¹⁾. Insofern gab es zwar eine Rechtsschutzmöglichkeit, diese war aber in Anbetracht des Verhältnisses von Prozeßrisiko zu einem positiven Ergebnis dann nicht sehr wirkungsvoll, wenn der Arbeitgeber an der ordentlichen Kündigung unter Einhaltung der Frist in jedem Fall festhalten wollte, da dann nur die Lohnzahlung bis Fristablauf erreichbar war.

Nach dem 1. Weltkrieg veränderte sich die Situation zunächst durch sogenannte Demobilisierungsverordnungen. Die Unternehmer wurden hierin verpflichtet, Kriegsteilnehmer, die vor dem 1. Weltkrieg in einem Unternehmen gearbeitet hatten, wieder einzustellen. Wenn Arbeitnehmer entlassen werden sollten, so war dies nur im Einvernehmen mit einem Arbeiterausschuß zulässig. Kam das Einvernehmen nicht zustande, so war die Entscheidung des Unternehmers maßgebend. Blieb die Kündigung nach Abschluß dieses Verfahrens bestehen, so konnte sich der Arbeitnehmer noch an einen Schlichtungsausschuß wenden, der eine verbindliche Entscheidung herbeiführte³²⁾. Vorläufiger Abschluß dieser Entwicklung war der bereits oben angeführte Erlass des Betriebsrätegesetzes vom 4.2.1920³³⁾, wodurch für die neugeschaffenen Betriebsvertretungen über das sogenannte Kündigungseinspruchsrecht ein Mitwirkungsrecht bei Entlassungen eingeräumt wurde.

31) vgl. Syrup, Friedrich: Hundert Jahre ..., a.a.O., S. 178

32) vgl. Syrup, Friedrich: Hundert Jahre ..., a.a.O., S. 286 ;
vgl. Kischke - Syrup - Krause, Kommentar Betriebsrätegesetz, Berlin
1928 S. 229

33) vgl. RGB1. 1920 , S. 147 ff.

II. Das Kündigungseinspruchsverfahren im Betriebsrätegesetz

1. Verfahrensablauf

Die §§ 84 ff. BRG regelten unter Einbeziehung der neu geschaffenen Betriebsvertretungen (Arbeiter- bzw. Angestelltenräte) den Kündigungsschutz des Einzelarbeitnehmers. In groben Zügen lief dabei das Verfahren wie folgt ab:

Ein entlassener Arbeitnehmer konnte innerhalb von fünf Tagen nach der Kündigung je nach Zugehörigkeit beim Arbeiter- oder Angestelltenrat (Gruppenrat) Einspruch gegen die Kündigung erheben (§ 84 Abs.1). Voraussetzung war, daß er seinen Einspruch auf eine der nachfolgend erschöpfend aufgezählten Gründe des § 84 Abs. 1 stützte und Beweise für deren Vorliegen brachte (§ 86). Der Einspruch konnte erhoben werden,

1. wenn der begründete Verdacht vorlag, daß eine Kündigung wegen der Zugehörigkeit zu einem bestimmten Geschlecht, wegen politischer, militärischer, konfessioneller oder gewerkschaftlicher Betätigung oder wegen Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einem politischen, konfessionellen oder beruflichen Verein oder einem militärischen Verband erfolgt war,
2. wenn die Kündigung ohne Angaben von Gründen erfolgt war,
3. wenn die Kündigung deshalb erfolgt war, weil der Arbeitnehmer sich weigerte, dauernd andere Arbeiten, als die bei der Einstellung vereinbarte, zu verrichten,
4. wenn die Kündigung sich als unbillige, nicht durch das Verhalten des Arbeitnehmers oder durch die Verhältnisse des Betriebes bedingte Härte darstellte.

Erfolgte die Kündigung aus einem Grunde, der nach dem Gesetz zur Kündigung des Dienstverhältnisses ohne Einhaltung einer Kündi-

ungsfrist berechnete, so konnte gemäß § 84 Abs. 2 der Einspruch auch darauf gestützt werden, daß ein solcher Grund nicht vorlag³⁴⁾.

Der Gruppenrat hatte dann die Pflicht, den Einspruch zu prüfen. Die Prüfung erstreckte sich darauf, ob der Einspruch fristgerecht eingelegt war, ob einer der in § 84 genannten Gründe vorlag oder ob die Kündigung aus einem der in § 85 angeführten Gründe erfolgt war. Im letzten Fall führte dies schon von vornherein zu einem Ausschluß des Einspruchs. Hielt der Gruppenrat den Einspruch aber für begründet, so hatte er die Pflicht, sich an den Arbeitgeber zu wenden und auf dem Verhandlungswege binnen einer Woche den Versuch einer Verständigung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber herbeizuführen (§ 86 Abs. 1, S. 2). gelang eine Verständigung, so war das Einspruchsverfahren erledigt. Im anderen Fall konnte der Gruppenrat oder der gekündigte Arbeitnehmer binnen einer weiteren Frist von fünf Tagen Klage beim Arbeitsgericht erheben (§ 86 Abs. 1, S. 3). Das Arbeitsgericht hatte dann im Urteilsverfahren über die Klage zu entscheiden.

Zunächst prüfte es die Formen des betrieblichen Vorverfahrens von Amts wegen, wozu gehörte, daß die Fristen eingehalten waren, daß der Gruppenrat den Einspruch geprüft und für begründet gehalten hatte und daß eine ordnungsgemäße Verständigung mit dem Arbeitgeber versucht worden war. Bei Nichtvorliegen einer dieser formellen Voraussetzungen war der Einspruch als unzulässig abzuweisen. Im anderen Fall prüfte das Arbeitsgericht weiter, ob die materiellen Voraussetzungen vorlagen, d.h. ob einer der Einspruchsgründe des § 84 vorlag. Konnte dies nicht festgestellt werden oder stand dem Einspruch ein Ausnahmefall des § 85 entgegen, so führte dies zur Unbegründetheit der Klage. Nach § 85 bestand das Recht zum Einspruch in folgenden Fällen nicht:

- bei Entlassungen, die auf einer gesetzlichen oder tarifvertraglichen oder durch Beschluß des Arbeitsgerichts auferlegten Verpflichtung beruhten;

34) vgl. RGBI. 1920, S. 147 ff., § 84

- bei Entlassungen, die durch gänzliche oder teilweise Stilllegung des Betriebes erforderlich wurden.

Bei Vorliegen der formellen wie auch materiellen Voraussetzungen der Einspruchsklage, wurde der Einspruch für begründet erklärt mit der Folge, daß der Arbeitgeber zur Weiterbeschäftigung zu verurteilen war, um ihm zugleich für den Fall seiner Ablehnung der Weiterbeschäftigung eine Entschädigungspflicht aufzuerlegen (§ 87)³⁵⁾.

2. Besonderheiten und Streitpunkte

a. Stellung und Anwendbarkeit des § 84 Abs. 2 BRG

Der Wortlaut des § 84 Abs. 2 BRG, der den Kündigungseinspruch auch dann zuließ, wenn eine Kündigung aus wichtigem Grund erfolgt war, schaffte Unklarheit und Diskussionen hinsichtlich seiner Anwendung.

Da zunächst mangels bestehender allgemeiner Arbeitsgerichtsbarkeit bis 1926 über die Kündigungseinsprüche im Schlichtungsverfahren vor dem Schlichtungsausschuß entschieden wurde, ergab sich durch § 84 Abs. 2 BRG ein besonderes Zuständigkeitsproblem. Das Reichsgericht hatte in seiner Entscheidung vom 24. Juni 1922³⁶⁾ die Ansicht vertreten, daß § 84 Abs. 2 einen selbständigen Einspruchsgrund gegenüber § 84 Abs. 1, S. 1-4 enthalte, der im Schlichtungsverfahren geltend gemacht werden könne und im Falle seiner Berechtigung

35) vgl. Kaskel, Walter: Arbeitsrecht, Berlin 1928, S. 168; Sinzheimer, Hugo: Grundzüge des Arbeitsrechts, Jena 1927, A. 202; Kischke - Syrup - Krause, Kommentar Betriebsrätegesetz, a.a.O., S. 230 ff.; Mansfeld, Werner: Kommentar Betriebsrätegesetz, Mannheim-Berlin-Leipzig 1930 S. 437 ff.; Hueck-Nipperdey: Lehrbuch des Arbeitsrechts I, Mannheim-Berlin-Leipzig 1928, S. 330 ff.

36) vgl. RGZ 105, S. 132, zitiert nach Mansfeld, Werner: Kommentar..., a.a.O., S. 436

den Anspruch auf Weiterbeschäftigung begründe. Hiergegen wurde vorgebracht, daß im Falle des Nichtvorliegens eines wichtigen Grundes der fristlos entlassene Arbeitnehmer besser gestellt wäre, als der durch ordentliche Kündigung Entlassene, bei dem die Einspruchsgründe des § 84 Abs 1 zu überprüfen waren³³⁾. Gegen die fristlose Kündigung konnte demnach bis zum Erlaß des Arbeitsgerichtsgesetzes gemäß dem Wortlaut des § 84 Abs. 2 BRG sowohl im Wege der Lohn- bzw. Feststellungsklage vor den ordentlichen Gerichten wie auch im Wege des Einspruchs vor dem Schlichtungsausschuß vorgegangen werden.

Eine andere Ansicht ging davon aus, daß sich der Einspruch niemals gegen die außerordentliche, sondern immer nur gegen die in dieser enthaltenen ordentlichen Kündigung richte, so daß es auf die Gründe des § 84 Abs. 1 BRG nur dann ankommen konnte, wenn das Gericht festgestellt hatte, daß ein wichtiger Grund nicht vorlag³⁸⁾.

Die letztere Ansicht war die herrschende, da sie von den führenden Arbeitsrechtswissenschaftlern der damaligen Zeit, wie HUECK, NIPPERDEY, MANSFELD, SINZHEIMER und KASKEL vertreten wurde. Die Auffassung des Reichsgerichts wurde von diesen überwiegend abgelehnt³⁹⁾. Die herrschende Auffassung hatte zur Konsequenz, daß der fristlos entlassene Arbeitnehmer am besten mit der Feststellungs- bzw. Lohnklage gegen die außerordentliche Kündigung vorging und gleichzeitig im Einspruchsverfahren gegen die in dieser eventuell enthaltenen ordentlichen Kündigung.

37) vgl. Mansfeld, Werner: Kommentar ..., a.a.O., S. 436

38) vgl. Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des ..., a.a.O., S. 320; Mansfeld, Werner: Kommentar ..., a.a.O., S. 436; Kaskel, W.: Arbeitsrecht, a.a.O., 167; Sinzheimer, Hugo: Grundzüge ..., a.a.O., S. 201

39) vgl. Sinzheimer, Hugo: Grundzüge ..., a.a.O., S. 201

b. Abhängigkeit des Einspruchsrechts vom Bestehen einer Gruppenvertretung

Die Gruppenvertretung, d.h. der Arbeiter- oder Angestelltenrat, hatte jeweils über die Einsprüche seiner Arbeitnehmer zu entscheiden (§ 84 Abs. 1 BRG). Umstritten war daher die Frage der Regelung des Einspruchs in Betrieben, die zwar einen Betriebsrat hatten, bei denen aber die Gruppe der Arbeiter oder Angestellten nicht durch einen Gruppenrat vertreten war. MANSFELD lehnte für den Fall, daß die eine Gruppe nicht oder nur zu gering vertreten war, für diese mangels Bestehens eines Gruppenrates die Möglichkeit des Kündigungseinspruchs vor dem Betriebsrat ab⁴⁰⁾. Überwiegend wurde aber die Ansicht vertreten, daß in diesem Falle entsprechend § 78 BRG der Betriebsrat an die Stelle des Gruppenrates trete⁴¹⁾.

Für Kleinbetriebe unter 20 Arbeitnehmern konnte kein Betriebsrat gebildet werden (§ 1 BRG) mit der Konsequenz, daß deren Arbeitnehmer nicht der Kündigungsschutz des BRG zuteil wurde. Auch in den Betrieben mit Betriebsobmann (5-19 ständig beschäftigte Arbeitnehmer) gab es keinen Kündigungsschutz, da dem Betriebsobmann nicht die Befugnisse des § 84 Abs. 1 BRG übertragen waren (§ 92 BRG).

c. Rechtsnatur des Kündigungseinspruchs

Auch diese Frage wurde nicht einheitlich behandelt. Überwiegend wurde das Einspruchsrecht materiell als Anspruch des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber auf Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bezeichnet⁴²⁾. Eine andere Auffassung

40) vgl. Mansfeld, Werner: Kommentar ..., a.a.O., S. 439

41) vgl. Kischke-Syrup-Krause, Kommentar ..., a.a.O., S. 236; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch ..., a.a.O., S. 316

42) vgl. Mansfeld, Werner: Kommentar ..., a.a.O., S. 420; Kaskel, W.: Arbeitsrecht, a.a.O., S. 168; Kischke-Syrup-Krause, Kommentar ..., a.a.O., S. 231

vertraten HUECK-NIPPERDEY, die das Einspruchsrecht als Gestaltungsrecht ansahen mit der Begründung, daß der Arbeitgeber erst durch die Einlegung des Einspruchs durch den Arbeitnehmer wieder in der Lage war, den Anspruch von sich aus zu erfüllen, d.h. die angebotene Fortführung des Arbeitsverhältnisses anzunehmen⁴³⁾. Diese Klassifizierung war aber letztlich theoretischer Natur.

Formell beinhaltete das Einspruchsrecht das Recht "auf eine der materiellen Rechtslage entsprechende Entscheidung"⁴⁴⁾ durch die hierzu berufenen Instanzen (Gruppenrat, Arbeitsgericht). Es zerfiel in das Recht auf Einlegung des Einspruchs beim Gruppenrat, das allein dem Arbeitnehmer zustand, und das Recht auf Weiterverfolgung des Einspruchs vor dem Arbeitsgericht, das sowohl dem Entlassenen selbst wie auch dem Gruppenrat zustand. Das Recht des Gruppenrates war Ausfluß der Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmerschaft in Betriebsangelegenheiten und diente dem Schutz der Belegschaft vor einem Eingriff in ihre Zusammensetzung⁴⁵⁾.

Das Einspruchsrecht hatte also sowohl individuellen, wie auch kollektiven Charakter, wobei jedoch der Arbeitnehmer nach wie vor "Herr des Anspruchs"⁴⁶⁾ war, da er diesen jederzeit zurücknehmen und damit der Tätigkeit des Gruppenrates den Boden entziehen konnte⁴⁷⁾. Diese Doppelfunktion des Einspruchsrechts erklärte sich daraus, daß ursprünglich nach dem Entwurf des BRG das Einspruchsverfahren überhaupt nicht dem Einzelinteresse des Arbeitnehmers an der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses, sondern nur dem Kollektivinteresse der

43) vgl. Hueck-Nipperdey, Lehrbuch ..., a.a.O., S. 324

44) Kaskel, W.: Arbeitsrecht, a.a.O., S. 168

45) vgl. Mansfeld, Werner: Kommentar ..., a.a.O., S. 419/421; Arthur Nikisch, Arbeitsrecht ..., a.a.O., S. 750

46) vgl. Mansfeld, Werner: Kommentar ..., a.a.O., S. 421

47) vgl. Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des ..., a.a.O. S. 330

Belegschaft dienen sollte⁴⁸⁾. Der starke kollektive Aspekt wird im Verfahren selbst dadurch deutlich, daß eine Entscheidung des Gruppenrates, die den Einspruch für begründet erklärte, eine Prozeßvoraussetzung der Klage vor dem Arbeitsgericht war⁴⁹⁾.

d. Lösungsbefugnis des Arbeitgebers

Lagen die Voraussetzungen des Einspruchs in formeller und materieller Hinsicht vor, so war der Arbeitgeber entweder zur Weiterbeschäftigung oder zur Zahlung einer bestimmten Entschädigung zu verurteilen. Deren Höhe wurde vom Arbeitsgericht unter Berücksichtigung der Beschäftigungsdauer des Arbeitnehmers im Betrieb nach freiem Ermessen bestimmt (§ 87 Abs. 2 BRG). Der Arbeitgeber konnte zwischen beiden Alternativen wählen.

Die rechtliche Konstruktion dieser Wahlbefugnis war allerdings umstritten. Es wurden drei Ansichten vertreten:

- Der Anspruch des Arbeitnehmers gehe nur auf Weiterbeschäftigung mit der Möglichkeit des Arbeitgebers, sich durch Zahlung der Entschädigung von der Pflicht zu befreien.
- Der Anspruch sei auf Zahlung der Entschädigung gerichtet mit der Möglichkeit, diesem durch Weiterbeschäftigung zu entgehen.
- Es sei sowohl Entschädigung wie Weiterbeschäftigung geschuldet, jedoch bestehe zwischen beiden Wahlschuld.

Nach dem ursprünglichen Entwurf des Gesetzes war die Weiterbeschäftigung als einzige Pflicht vorgesehen, was ein Indiz

48) vgl. Mansfeld, Werner: Kommentar ..., a.a.O., S. 421

49) vgl. ebenda, S. 421

für die erste Ansicht darstellt; jedoch war nach dem Wortlaut des § 87 Abs. 2 BRG bei nicht ausdrücklicher Wahl der Weiterbeschäftigung die Entschädigungszahlung vorgesehen, was für die zweite Auffassung spricht⁵⁰⁾.

3. Die gesetzliche Systematik - Ursachen und Bewertung

Das Kündigungsschutzrecht erscheint in seiner Einbindung in das Betriebsrätegesetz formaljuristisch betrachtet auf den ersten Blick als ein Konglomerat von an sich systemwidrig ineinander verflochtenen Vorschriften. Die zum Teil schwer nachvollziehbaren Verzahnungen von kollektiv- und individualarbeitsrechtlichen Tatbeständen sind darauf zurückzuführen, daß der ursprüngliche Regierungsentwurf gegenüber der später Gesetz gewordenen Fassung verschiedene grundlegende Veränderungen erfahren hat.

Der ursprüngliche Entwurf hatte eine gleichberechtigte Mitbestimmung der Betriebsvertretung bei jeder Entlassung vorgesehen⁵¹⁾, was jedoch nicht durchgesetzt werden konnte. Es blieb schließlich dabei, daß Entlassungen allein dem Arbeitgeber vorbehalten blieben und der Gruppenrat erst dann mitzuwirken hatte, wenn der Arbeitnehmer von seinem Einspruchsrecht Gebrauch machte. Der Kollektivgedanke ist also im wesentlichen fallengelassen und der Individualschutz des Arbeitnehmers in den Vordergrund gestellt worden⁵²⁾. Schon diese systematischen Unzulänglichkeiten deuten auf die sozialpolitischen Auseinandersetzungen hin, von denen die endgültige Fassung des Betriebsrätegesetzes gezeichnet war. Das Gesetz blieb letztlich ein umstrittener Kompromiß, wobei gerade die Frage der Mitwirkung des Betriebsrates bei Einstellungen und Entlassungen von Arbeitnehmern einer der

50) vgl. Hueck-Nipperdey: Lehrbuch des ..., a.a.O., S. 324/325

51) vgl. Mansfeld, Werner: Kommentar ..., a.a.O., S. 418/419

52) vgl. ebenda, S. 419

Hauptstreitpunkte der politischen und sozialen Gegenspieler war⁵³⁾. Im Rahmen dieser Auseinandersetzungen wurde auch die Kluft deutlich, die sich innerhalb der politischen Linken aufgetan hatte. Die Rätebewegung, die sich überwiegend aus Kommunisten, wesentlichen Teilen der USPD und Teilen der SPD rekrutierte⁵⁴⁾, lehnte das Gesetz strikt ab. Sie hielt nach wie vor ihre revolutionären Vorstellungen von einer Räterepublik aufrecht. Die im Betriebsrätegesetz letztlich verankerten Mitbestimmungsrechte entsprachen bei weitem nicht ihren Erwartungen, so daß sie sich vom kapitalistischen System überfahren fühlte⁵⁵⁾. Die gemäßigte Sozialdemokratie und ihre Gewerkschaften hingegen durften ihre Vorstellungen im Betriebsrätegesetz wenigstens teilweise verwirklicht sehen. Sie hatten politische Anerkennung gefunden⁵⁶⁾ und Koalitionsfreiheit und Streikrecht durchgesetzt⁵⁷⁾.

Von anderer Seite wurden die Rechte der Betriebsvertretung als sehr weitgehend empfunden. So hat BRIGL-MATTHIAß die Mitwirkung bei Entlassungen als ein politisch bedeutsames Recht der Betriebsvertretung bezeichnet und darauf hingewiesen, daß in dem Gesetz sozialen Erwägungen vielfach stärker Rechnung getragen worden sei, als betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten⁵⁸⁾. Er zitierte insoweit die Auffassung von Windschuh, die sich mit den praktischen Erfahrungen des BRG befaßte:

53) vgl. Syrup, Friedrich: Hundert Jahre ..., a.a.O., S. 241

54) vgl. Oertzen von, Peter: Betriebsräte in der Novemberrevolution 1918/1919, Düsseldorf 1963, S. 303/304

55) vgl. Geyer, Georg: Aus der Debatte in der verfassungsgebenden Deutschen Nationalversammlung über das Betriebsrätegesetz, 14.1.1920, zitiert nach Blanke, Thomas, u.a.: Kollektives Arbeitsrecht, Bd. 1, a.a.O., S. 216

56) vgl. Ramm, Thilo: Nationalsozialismus und ..., a.a.O., S. 108

57) vgl. Wahsner, Roderich: Faschismus und ..., a.a.O., S. 88

58) vgl. Brigl-Matthiaß: Das Betriebsräteproblem, Berlin-Leipzig 1926, S. 157

"Dem Arbeitgeber ist durch die §§ 84-90 BRG die Entlassung so erschwert worden, daß er oft, um nicht durch das Gewirr der einschlägigen Bestimmungen zu müssen und sich zeitraubenden und unproduktiven Verhandlungen zu unterziehen, von einer sachlich durchaus berechtigten Entlassung absieht ... Lieber nimmt er die Belastung des Betriebes durch eine unzulängliche Arbeitskraft in Kauf"⁵⁹⁾.

Diese Beurteilungen tragen in erster Linie den Gedanken der Arbeitgeber Rechnung. Sie gehen von der Situation vor dem Ersten Weltkrieg aus, als die Arbeitgeber die "Herren im Hause" waren und irgendwelche einschneidenden Beschränkungen von Entlassungsmöglichkeiten nicht kannten. BRIGL-MATTHIAß verband jedoch mit der Einflußerweiterung der Belegschaften und einer größeren materiellen Existenzsicherung der Arbeitnehmer die Hoffnung, daß das revolutionäre Gedankengut eingeschränkt werde: "Über die materielle Existenzsicherung hinaus gewinnt diese Seite der Betriebsdemokratie jedoch vom soziologischen Standpunkt aus gesteigerte Bedeutung. Die Proletarisierung der Arbeitermassen ist wesentlich mit hervorgerufen worden durch die eigentümliche Wurzellosigkeit und Dynamik des Industriearbeiterdaseins, bedingt durch die Unsicherheit und die mangelnde Stabilität des Arbeitsverhältnisses. Es erscheint als mögliche Entwicklung, daß diese Proletarisierung mit der erschwerten Kündigung eine allmähliche Rückbildung oder wenigstens Milderung erfährt."⁶⁰⁾

BRIGL-MATTHIAß erkennt bei seiner Stellungnahme, daß die revolutionären Möglichkeiten der Jahre 1918/19 durch die mangelnde Solidarität der Arbeiterbewegung nur unzureichend genutzt wurden. Das kapitalistische System des Kaiserreiches konnte sich schließlich durch weitende Zugeständnisse an die sozialdemokratischen Gewerkschaften in seiner Grundstruktur erhalten⁶¹⁾.

59) Windschuh, bei Brigl-Matthiaß: Das Betriebsräteproblem, a.a.O., S. 157

60) Brigl-Matthiaß: Das Betriebsräteproblem, a.a.O., S. 159

61) vgl. Wahsner, Roderich: Faschismus und ..., a.a.O., S. 88

III. Elemente der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung

1. Allgemeine Grundtendenzen der Weimarer Justiz

Um die Bedeutung der Justiz im Rahmen der Gesamthematik ausreichend beurteilen zu können, bedarf es einiger grundlegender Darstellungen, die nicht zwingend an die Entscheidungen zum Kündigungsschutzrecht des Betriebsrätegesetzes gebunden sind. Die Richterschaft der Weimarer Republik war bereits häufiger Gegenstand wissenschaftlicher Abhandlungen, so daß sich eine weitere Analyse insoweit erübrigt. Einige grundlegende Ergebnisse dieser Arbeiten werden hier jedoch mit eingebracht, da sie für die Beurteilung der Rechtsprechung nach der Machtübernahme der Nationalsozialisten und die Entwicklung der nationalsozialistischen Arbeitsordnung wichtige Hinweise geben.

WILHELM HOEGNER hat in seiner Schrift über den politischen Radikalismus in Weimar⁶²⁾ auf vielfache Weise die extreme Rechtslastigkeit der Justiz belegt. Die Hauptursache für diese einseitige politische Tendenz sah er in der Herkunft der Richter und in deren Weltanschauung. Die Weimarer Republik hatte die Justizbürokratie "unbesehen und ungesiebt" vom deutschen Kaiserreich übernommen⁶³⁾. Die Richter hingen nach wie vor den alten Idealen, wie wirtschaftliche und politische Vorherrschaft der besitzenden Klassen, Obrigkeitsstaat und militärischer Machtstaat, nach⁶⁴⁾. Sie brachten daher für die Arbeiterbewegung und insbesondere für die Sozialdemokratie und deren Gewerkschaften kein Verständnis auf. Meist entstammten sie den Schichten des Bürgertums, das von Anfang an eine entschiedene Abwehrstellung

62) vgl. Hoegner, Wilhelm: Der politische Radikalismus in Deutschland 1919-1933, München 1966

63) vgl. ebenda, S. 114

64) vgl. ebenda, S. 114

gegen die neugeschaffene Demokratie eingenommen hatte⁶⁵⁾. Dies hatte zur Konsequenz, daß in der Rechtsprechung häufig nicht "der Mund der Volksmehrheit, sondern eine verfassungsfeindliche Minderheit sprach"⁶⁶⁾. In völliger Übereinstimmung mit den Untersuchungen und Darstellungen bei HOEGNER stehen die Abhandlungen von JASPER⁶⁷⁾ und HANNOVER/HANNOVER-DRÜCK⁶⁸⁾, die gleichfalls anhand einer Vielzahl von historischen Beispielen die Rechtslastigkeit der Weimarer Justiz belegen konnten. Die Ergebnisse dieser Autoren sind nahezu deckungsgleich, so daß eine differenziertere Behandlung hier nicht erforderlich ist.

Zur gleichen Einschätzung gelangt REIFNER in Anlehnung an die Abhandlung von ERNST FRÄNKEL "Zur Soziologie der Klassenjustiz"⁶⁹⁾. Er beschreibt die Veränderungen in der juristischen Denkweise bei Übergang von der Monarchie zur Republik. Das positivistische Denken im Rahmen der gegen das Proletariat gerichteten Gesetze der Vorkriegszeit schlug unter Beibehaltung des früheren Weltbildes um zur finalistischen Auslegungsmethode⁷⁰⁾. Im Ergebnis wurde der Staat von seinen eigenen Justizorganen im Stich gelassen, wobei sie sich häufig in den Dienst der Gegner des Systems stellten.

2. Die Thesen von OTTO KAHN-FREUND

In konsequenter Weiterführung dieser bisherigen Überlegungen überrascht es nicht, daß sich die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte von der übrigen Justiz nicht abhebt. Zwar wurde die

65) vgl. Hoegner, Wilhelm: Der politische ..., a.a.O., S. 115

66) ebenda, S. 116

67) Jasper, Gotthard: Justiz und Politik in der Weimarer Republik; in: Vierteljahreshefte Für Zeitgeschichte, Jahrgang 1982, Heft 2, S. 167 ff.

68) Hannover, Heinrich /Hannover-Drück, Elisabeth: Politische Justiz 1918 - 1933, Fischer Bücherei, Frankfurt/M. 1966

69) vgl. Reifner, Udo: Institutionen des faschistischen ..., a.a.O., S. 54

70) vgl. ebenda, S. 54

Arbeitsgerichtsbarkeit erst 1926 ins Leben gerufen; jedoch rekrutierte auch sie sich überwiegend aus Richtern der ordentlichen Gerichtsbarkeit⁷¹⁾.

OTTO KAHN-FREUND hat in seiner kritischen Auseinandersetzung mit der Rechtsprechung des Reichsarbeitsgerichts bereits im Jahre 1931 die faschistische Grundhaltung des obersten Reichsgerichts in Arbeitssachen anhand zahlreicher Entscheidungen nachgewiesen⁷²⁾. Er legte in einer Rechtsprechungsanalyse eindeutige Parallelen der Entscheidungen des Reichsarbeitsgerichts in Fragen kollektiv- und individualarbeitsrechtlicher Strukturen zur Arbeitsordnung des italienischen Faschismus offen⁷³⁾. BERTRAM MICHEL hat die Erkenntnisse, die KAHN-FREUND aus der Rechtsprechungsanalyse gezogen hat und durch die die faschistischen Zielvorstellungen des Reichsarbeitsgerichts ihren Ausdruck finden, schlagwortartig zusammengefaßt:

- quasi-militärische Konzeption des Arbeitsverhältnisses;
- Unterordnung der Arbeitnehmer unter die Befehlsgewalt des Arbeitgebers;
- Überbetonung des Wirtschaftsfriedens;
- Vorrang des sogenannten Gemeinwohls;
- Treue und Fürsorge zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber⁷⁴⁾.

Diese Faktoren verdeutlichen, daß das Reichsarbeitsgericht, schon weitab von einer positivistischen Grundhaltung, versucht hat, die Gewaltenteilung justiziell zu torpedieren. KAHN-FREUND hat die so mißbrauchte richterliche Unabhängigkeit als stärksten Einbruch in das demokratisch-parlamentarische System bezeichnet⁷⁵⁾.

71) vgl. Michel, Bertram: Die Entwicklung der ..., a.a.O., S. 54

72) vgl. Kahn-Freund, Otto: Das soziale Ideal des Reichsarbeitsgerichts, 1931, in: Ramm, Thilo: Arbeitsrecht und Politik, Quellentexte 1918-1933, Neuwied 1966, S. 149 ff.

73) vgl. ebenda, S. 152

74) vgl. Michel, Bertram: Die Entwicklung der ..., a.a.O., S. 168

75) vgl. Kahn-Freund, Otto: Das soziale Ideal ..., a.a.O., S. 207

Aus den Erkenntnissen KAHN-FREUNDS werden auch die Auswirkungen deutlich, die sich für den Bereich des Kündigungsschutzrechts im Sinne der Gesamtproblematik ergeben. Die Bewertung des Arbeitsrechtsverhältnisses im Sinne einer Über-/Unterordnung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer steht konträr zum Schutzgedanken der §§ 84 ff. BRG, die gerade den Schutz des Arbeitnehmers gegenüber dem ohnehin materiell überlegenen Arbeitgeber verbessern sollten.

B. Das Kündigungsschutzrecht in der Phase der nationalsozialistischen Machtergreifung

I. Stufen der Machtergreifung

Um die Bedeutung der Thematik bei Errichtung und Stabilisierung des faschistischen Herrschaftssystems ermessen zu können, bedarf es einer Einordnung in den gesamten Kontext der historischen Fakten.

Hitlers Ernennung zum Reichskanzler am 30. Januar 1933 war der formal legale Auftakt zur Beseitigung der bestehenden Rechtsordnung. Historisch gesehen vollzog sich die Übernahme, Ausweitung und Stabilisierung der Macht auf zwei Ebenen. Einerseits herrschte brutale Gewalt und Terror vor, die zunächst überwiegend durch militante NS-Organisationen, später aber durch den gesamten Polizeiapparat ausgeübt wurden. Andererseits bemühte man sich um die Aufrechterhaltung des sogenannten "fiktiven Rechtsstaates"⁷⁶⁾, worunter die grundsätzliche Beibehaltung der staatlichen Organe und Gremien zu verstehen ist. Formal hat der Nationalsozialismus die Grundlage des positiven Rechts nie beseitigt, wenngleich es auch niemals als Schranke oder Hindernis für irgendein Vorgehen angesehen wurde⁷⁷⁾. Diese Beurteilung deckt sich auch mit der Theorie vom, "Doppelstaat", wie sie FRÄNKEL beschrieben hat. Er sieht die Systematik der nationalsozialistischen Machtübernahme in einem "Maßnahmestaat" und einem "Normenstaat", durch deren wechselseitiges Zusammenwirken die Errichtung der Diktatur möglich wurde⁷⁸⁾. Beide Ebenen zeigen sich eng miteinander verknüpft, wobei Gewaltmaßnahmen und Normsetzung sich oft gegenseitig bedingten.

Die historischen Fakten, die auf Hitlers Ernennung zum Reichskanzler folgten, bestätigten diese Beurteilung. Schon in den Tagen nach

76) vgl. Schulz, Gerhard: Die Anfänge des totalitären Maßnahmestaates, in: Die nationalsozialistische Machtergreifung - Studie zur Errichtung des totalitären Herrschaftssystems in Deutschland 1933/34, Band 2, Frankfurt 1974, S. 378

77) vgl. ebenda

78) vgl. Fränkel, Ernst: Der Doppelstaat, Frankfurt 1974, S. 21

dem 30. Januar 1933 gab es erste noch vergleichsweise harmlose Terrorakte durch militante NS-Organisationen, deren Selbstverständnis eine bedeutende Stärkung erfahren hatte. Es folgte der Reichstagsbrand am 27.2.1933 - eine Gewalttat, deren tatsächliche Hintergründe bis heute nicht abschließend geklärt sind. In jedem Fall war dies für die Nationalsozialisten eine willkommene Gelegenheit, auf formell legalem Wege die sogenannte Reichstagsbrandverordnung vom 28.2.1933⁷⁹⁾ durchzusetzen, durch die Hitler mit weitgehend diktatorischen Vollmachten ausgestattet wurde. Dies gab ihm die Machtmittel zu einem umfassenden Großangriff auf den politischen Hauptfeind - die Arbeiterbewegung⁸⁰⁾. Es folgten Morde, Verhaftungen und Mißhandlungen, die große Teile der oppositionellen Führung, insbesondere Kommunisten und Gewerkschafter, ausschalteten. Diese Maßnahmen waren in erster Linie durch die Furcht der Nationalsozialisten vor einem Generalstreik getragen. Ohne Zweifel hätten die Arbeiterorganisationen die ausreichenden Machtmittel über Streik- und Boykottmaßnahmen zum Sturz der Regierung besessen, was letztlich jedoch an der inneren ideologischen Zerstrittenheit sozialdemokratischer und kommunistischer Organisationen scheiterte. In der Hoffnung, daß die Gewaltmaßnahmen ausreichende Einschüchterung und Gefügigkeit bewirkt hätten, unternahmen die Machthaber letzte Versuche, sich auf demokratischem Wege zu legitimieren. Jedoch brachten die hierfür vorgesehenen Reichstagswahlen vom 5. März 1933 nicht die erhoffte absolute Mehrheit. Durch das Weiterregieren mit Notverordnungen bereiteten die Nationalsozialisten unter Fortsetzung des Terrors gegen die politische Opposition die Verabschiedung des Ermächtigungsgesetzes vor, die schließlich am 23.3.1933 vollzogen wurde. Die letzte große parlamentarische "Auseinandersetzung" war einmal mehr von den Spuren der Gewalt gezeichnet. Die kommunistischen Abgeordneten waren gänzlich verhaftet, andere durch Drohungen und Erpressungen eingeschüchtert. Die Übertragung der Gesetzgebungsgewalt ermöglichte nun der Reichsregierung ein besser koordiniertes Vorgehen zur Stabilisierung der Macht.

79) vgl. RGBI. I 1933, S. 83 ff.

80) vgl. Michel, Bertram: Die Entwicklung ..., a.a.O., S. 170

Gleichfalls im März 1933 wurde versucht, durch die Betriebsratswahlen in die Phalanx der linken Arbeiterorganisationen einzubrechen⁸¹⁾. Schon vor 1933 waren die Nationalsozialisten darum bemüht, innerhalb der Arbeiterschaft mit ihrer NSBO (Nationalsozialistische Betriebszellenorganisation) Fuß zu fassen. Sie wollten in den Betriebsvertretungen mitreden, da diese eine nicht unerhebliche Machtposition zumindest in den Betrieben der Großindustrie hatten. Bei den Betriebsratswahlen 1931 blieben sie jedoch mit 0,5 % eine Splittergruppe, wogegen die freien Gewerkschaften mit 63,6 % klar dominierend waren⁸²⁾. Die Machtstellung der freien Gewerkschaften hofften die Nationalsozialisten im Rahmen der Betriebswahlen 1933 zu brechen, denn die Situation hatte sich inzwischen grundlegend verändert. Die Abhaltung dieser Betriebsratswahlen war von massivem psychischen und physischen Terror durch SA und NSBO auf die Arbeiterschaft begleitet; die Publikationsorgane der Gewerkschaften waren verboten und die Durchführung eines Wahlkampfes für diese war nahezu unmöglich. Trotzdem erreichte die NSBO nur ca. 25 % der Stimmen⁸³⁾. Diese Betriebswahlen waren schließlich der letzte Versuch der Nationalsozialisten, auf einem zumindest scheinbar legalen Weg die Arbeitnehmervertretungen in den Betrieben in den Griff zu bekommen.

81) vgl. Mason, Tim: Sozialpolitik im Dritten Reich, Opladen 1978, S. 84; und Broszat, Martin: Der Staat Hitlers, Grundlagen und Entwicklung seiner inneren Verfassung, München 1978, S. 181; und Schumann, H.-G.: Nationalsozialismus und Gewerkschaftsbewegung, Hannover - Frankfurt 1958, S. 66; und Wahsner, Roderich: Faschismus ..., a.a.O., S. 93

82) vgl. Wahsner, Roderich: Faschismus ..., a.a.O., S. 93

83) vgl. Mason, Tim: Sozialpolitik ..., a.a.O., S. 84; und Broszat, Martin: Der Staat Hitlers ..., a.a.O., S. 181; und Schumann, H.-G.: Nationalsozialismus und ..., a.a.O., S. 66; und Wahsner, Roderich: Faschismus ..., a.a.O., S. 93

II. Ursprung, Inhalt und Auswirkung arbeitsrechtlicher Maßnahmegesetze

1. Handlungsbedarf zur Machtstabilisierung

Das Scheitern der Bemühungen bei den Betriebsratswahlen war mit ein auslösendes Ereignis dafür, daß durch gesetzgeberische Maßnahmen das durchgesetzt werden sollte, was auf demokratischem Wege nicht erreichbar war. Nach der weitgehenden Ausschaltung der Führungskräfte in der Arbeiterbewegung war aus Sicht der Nationalsozialisten ein weitergehender Handlungsbedarf zur Einschüchterung und Disziplinierung der Arbeiterschaft entstanden. Man wollte nun das Führungspotential im zweiten Glied treffen, was auf breiter Front u.a. durch einen Angriff auf die mehrheitlich freigewerkschaftlich orientierten Betriebsvertretungen geschehen sollte. Darüber hinaus bereitete es der Reichsregierung große Schwierigkeiten, die eigenen Schlägertrupps und militanten Organisationen im Zaum zu halten. Vielfach hatten fanatische Kräfte innerhalb von SA und NSBO die Macht in den Betriebsvertretungen gewaltsam an sich gerissen. In revolutionärer Ungeduld und ohne Kontrolle und Billigung der Regierung hatten sie Betriebsräte auf die Straße gesetzt und einfach deren Ämter und Arbeitsplätze eingenommen⁸⁴⁾. Diese Gruppierungen innerhalb der NS-Organisationen rekrutierten sich überwiegend aus einem marxistischen Potential, das aufgrund linksrevolutionärer Thesen im NS-Parteiprogramm Anfang der dreißiger Jahre zu den Nationalsozialisten gestoßen war⁸⁵⁾ und nun auf Verwirklichung seiner antikapitalistischen Vorstellungen drängte. Ein Konflikt mit den nach den Interessen des deutschen Großkapitals ausgerichteten Vorstellungen der NS-Führung drohte⁸⁶⁾. Daher mußten die revolutionären Gruppen in irgendeiner Form zur Raison gebracht werden.

84) vgl. Mason, Tim: Sozialpolitik ..., a.a.O., S. 84; und Schumann, H.-G.: Nationalsozialismus ..., a.a.O., S. 62; und Spohn, Wolfgang: Betriebsgemeinschaft ..., a.a.O., S. 172

85) vgl. Guerin, Daniel: Über die sozialen Widersprüche im Nationalsozialismus, 1936, in: Blanke, Thomas u.a. (Hg.): Kollektives Arbeitsrecht, ..., Bd. 2, a.a.O., S. 85; und Schumann, H.-G.: Nationalsozialismus ..., a.a.O., S. 62; und Wahsner, Roderich: Faschismus .., a.a.O., S. 93

86) vgl. Wahsner, Roderich: Faschismus ..., a.a.O., S. 93

2. Entmachtung der Betriebsvertretungen

Die ersten gesetzgeberischen Akte der Regierung nach Übertragung der Legislativgewalt durch das Ermächtigungsgesetz wurden daher mit Blickrichtung auf die Betriebsvertretungen erlassen. Am 4. April 1933 trat das Gesetz über Betriebsvertretungen und wirtschaftliche Vereinigungen in Kraft⁸⁷⁾.

Um ein noch schlimmeres Debakel bei den noch nicht überall vollzogenen Betriebsratswahlen zu verhindern, wurde den obersten Landesbehörden die Befugnis zur Aussetzung der Betriebsratswahlen durch Art. I § 1 Abs. 1 wie folgt eingeräumt:

"Aus Gründen der öffentlichen Sicherheit und Ordnung kann die oberste Landesbehörde für das Land, für einen Teil des Landes oder für einzelne Betriebe die Wahlen zu den gesetzlichen Betriebsvertretungen bis längstens zum 30. September dieses Jahres aussetzen."⁸⁸⁾

Diese Kann-Bestimmung handhabten die obersten Landesbehörden in der Weise, daß sie die Wahlen nahezu generell jeweils für das ganze Land aussetzten und das Problem somit zunächst einmal beseitigt war⁸⁹⁾.

Die endgültige Zerschlagung der Betriebsvertretungen wurde aber durch § 2 vollzogen:

"Die oberste Landesbehörde oder die von ihr bestimmte Behörde kann das Erlöschen der Mitgliedschaft solcher Betriebsvertretungsmitglieder anordnen, die im staats- oder wirtschaftsfeindlichen Sinne eingestellt sind. Anstelle der ausgeschlossenen

87) vgl. RGBl. I 1933, S. 161 ff., Art. I

88) RGBl. I 1933, S. 161 ff., Art. I

89) vgl. Spohn, Wolfgang: Betriebsgemeinschaft ..., a.a.O., S. 172; und Niess, Wolfgang: Machtergreifung 33, Beginn einer Katastrophe, Stuttgart 1982, S. 112

Mitglieder kann sie aus den wählbaren Arbeitnehmern der Belegschaft neue Betriebsvertretungsmitglieder ernennen."⁹⁰⁾

Die "Umbesetzungen" der Betriebsvertretungen wurden nunmehr auf legale Weise behördlich vorgenommen. Betroffen von diesen Maßnahmen waren überwiegend die freigewerkschaftlichen und kommunistischen Betriebsräte, die zusammen fast 90 % aller Betriebsratsmitglieder stellten⁹¹⁾. Die wegen Staatsfeindlichkeit ausgeschlossenen Betriebsvertretungsmitglieder wurden natürlich überwiegend durch regimetreue Kräfte ersetzt, so daß faktisch die innerbetriebliche Mitbestimmung und die Stellung der freien Gewerkschaften in den Betrieben aus den Angeln gehoben wurde⁹²⁾. Daneben konnten nun die Aktionen der linksradikalen Kräfte innerhalb der NS-Organisationen besser kanalisiert und kontrolliert werden. Es war ab sofort gesetzlich vorgeschrieben, daß ausschließlich die Verwaltungsbehörden die Befugnis zur Absetzung und Ernennung von Betriebsräten hatten. Die Exekutivgewalt hatte so die formalrechtlichen Möglichkeiten erhalten, im Wege der behördlichen Anweisung die Machtergreifung auf betrieblicher Ebene zentral zu steuern und zu überwachen. Anhand zweier Beispiele aus der Rechtsprechung lassen sich die entstandenen Konflikte um Zuständigkeiten und Machtbefugnisse verdeutlichen:

- (1) Das LAG München⁹³⁾ hat einen Fall entschieden, in welchem eine Fachgruppe der NSBO im April bzw. Mai 1933 einen kommissarischen Betriebsrat bestellt hatte, der schließlich auf seine Entlassung hin den erhöhten Kündigungsschutz für Betriebsratsmitglieder in Anspruch nehmen wollte.

90) RGBI. I 1933, S. 161 ff., Art. I

91) vgl. Neumann, Franz: Behemoth, Struktur und Praxis des Nationalsozialismus, Frankfurt 1977, S. 490, zitiert nach Spohn, Wolfgang: Betriebsgemeinschaft ..., a.a.O., S. 72

92) vgl. Broszat, Martin: Der Staat Hitlers ..., a.a.O., S. 182

93) vgl. ARS, Bd. 20, S. 23 ff.

Das Gericht ließ jedoch in seiner Entscheidung keinen Zweifel an der klaren Regelung des Art. I BVG und wies die Klage mangels wirksamer Ernennung zum Betriebsrat ab. Daß diese Beurteilung aber nicht unumstritten war, ergibt sich daraus, daß die Klage in der ersten Instanz Erfolg gehabt hatte.

- (2) Auch aus einem weiteren Urteil geht hervor, daß die NSBO eigenmächtig Betriebsratsmitglieder eingesetzt hatte. Dieser Rechtsstreit wurde sogar bis vor das Reichsarbeitsgericht⁹⁴⁾ getragen. Besondere Bedeutung erlangt der Fall dadurch, daß vor Ernennung der Betriebsräte durch die NSBO in dem maßgeblichen Unternehmen überhaupt noch keine Betriebsvertretung bestanden hatte. Da eine Ernennung aber durch den hierfür zuständigen Polizeipräsidenten nachgeholt wurde, war das Zuständigkeitsproblem nicht entscheidend. Die grundsätzliche Bedeutung dieses Urteils liegt vielmehr darin, daß das Reichsarbeitsgericht es als rechtens erachtete, wenn in Betrieben ohne Betriebsrat ein solcher nun durch die zuständigen Behörden eingesetzt wurde.

Weitergehende zumindest mittelbare Auswirkungen durch Art. I BVG bzw. seine Umsetzung ergaben sich hier bereits für das Kündigungsschutzrecht. Soweit regimetreue Nationalsozialisten nun in die Betriebsvertretungen gelangten, waren sie an der Vorprüfung beim Kündigungseinspruchsverfahren gemäß §§ 84 ff. BRG direkt beteiligt. Sie konnten daher schon hier möglichen politischen Gegnern den Kündigungsschutz verweigern, indem sie deren Kündigungseinsprüche zurückwiesen und ihnen damit den Weg zu den Arbeitsgerichten versperrten. Letztlich war diese Sachlage eine Folge des gespaltenen Charakters der Kündigungsschutzbestimmungen im BRG. Der Kompromiß, der zu den Verflechtungen kollektiv- und individualarbeitsrechtlicher Momente im BRG geführt hatte, versperrte nun durch Mißbrauch der Kollektivrechte wenigstens theoretisch dem Einzelarbeitnehmer seine Rechtsschutzmöglichkeiten. Ein Beispiel, wie sich eine Umbesetzung innerhalb

94) vgl. ebenda, S. 247 ff.

der Betriebsvertretung eines Unternehmens auf ein schwebendes Kündigungseinspruchsverfahren auswirken konnte, zeigt die Entscheidung des LAG Gleiwitz vom 6. Juni 1933⁹⁵⁾.

Einem Arbeitnehmer war wegen "unerlaubter politischer Umtriebe" während der Arbeitszeit gekündigt worden. Er legte Einspruch beim Betriebsrat gegen die Kündigung ein, der diese für nicht gerechtfertigt hielt und daraufhin Kündigungseinspruchsklage beim Arbeitsgericht einlegte. Das Arbeitsgericht hatte der Klage entsprochen, worauf der Arbeitgeber Berufung einlegte. Der Betriebsrat, der früher überwiegend dem kommunistisch gelenkten RGO-Verband angehört hatte, weigerte sich nun, als Berufungsbeklagter aufzutreten. Er begründete dies damit, daß sich zwischenzeitlich seine Zusammensetzung und seine politische Einstellung geändert habe⁹⁶⁾. In der Urteilsbegründung wurde zwar dem Arbeitnehmer das Recht zugebilligt, als Berufungsbeklagter in das Verfahren einzutreten, jedoch wurde ihm durch die Umstellung des Betriebsrats seine Rückendeckung genommen.

Dies war wohl auch ein Grund dafür, daß die Klage, der das erstinstanzliche Arbeitsgericht noch stattgegeben hatte, in der Berufung abgewiesen wurde. Das Berufungsgericht sah nun sogar, im völligen Gegensatz zur ersten Instanz, einen schweren Verstoß gegen die Arbeitsordnung als erwiesen an und bestätigte die Rechtmäßigkeit der fristlosen Entlassung. Zur Umstellung des Betriebsrats ist im Tatbestand des Urteils wiedergegeben, daß von den ursprünglichen Betriebsräten nur zwei übriggeblieben seien, die man dann durch ein kommissarisch eingesetztes drittes Mitglied ergänzt habe. Eine weitere Erklärung erfolgte nicht⁹⁷⁾.

95) vgl. ARS, Bd. 18, S. 39 ff.

96) zum Ganzen vgl. ARS, Ad. 18, S. 39 ff.

97) vgl. ARS, Bd. 18, S. 40

3. Arbeitsplatzgefährdung als politische Waffe

a. Art. II Betriebsvertretungsgesetz

aa. Auslegung nach Wortlaut und Normzweck

Gemessen an den ausschließlich kollektivrechtlich ausgerichteten Bestimmungen des Betriebsvertretungsgesetzes hat der individualrechtlich ausgerichtete Art. II in der Literatur überhaupt keine oder allenfalls in Nebensätzen Erwähnung gefunden. Erst der Beitrag von WOLFGANG SPOHN "Betriebsgemeinschaft und innerbetriebliche Herrschaft" setzt sich etwas intensiver mit der Vorschrift auseinander. Im Rahmen der hier abzuhandelnden Thematik kommt der Norm aber schon dadurch eine gewisse Bedeutung zu, als sie die erste gesetzliche Neuerung der Nationalsozialisten für das Kündigungsschutzrecht des Einzelarbeitnehmers darstellt. Die politische Zielrichtung der Vorschrift wird schon am Gesetzeswortlaut unmißverständlich klar:

"Das in § 84 des BRG vorgesehene Recht des Einspruchs gegen die Kündigung des Arbeitnehmers besteht nicht, wenn die Kündigung mit dem Verdacht staatsfeindlicher Einstellung begründet wird. Der Arbeitnehmer kann binnen einer Woche die nach Art. I § 2 zuständige Behörde anrufen. Diese entscheidet nach Anhörung der Beteiligten, ob der Verdacht gerechtfertigt ist. Verneint sie dies, so gilt die Kündigung als zurückgenommen."⁹⁸⁾

Das Gesetz zielte darauf ab, politische Gegner unter Mithilfe der Arbeitgeber möglichst rasch aus den Betrieben der Privatwirtschaft ohne gerichtliche Behinderung zu entfernen. Der Kündigungseinspruch zum Betriebsrat gemäß

97) vgl. ARS, Bd. 18, S. 40

98) RGBI. 1933, S. 161 ff., Art. II

§§ 84 ff. BRG war schon dann ausgeschlossen, wenn eine Kündigung nur mit dem Verdacht "staatsfeindlicher Einstellung" begründet wurde. Da die erfolglose Durchführung des Einspruchsverfahrens aber eine Voraussetzung für die Kündigungseinspruchsklage vor dem Arbeitsgericht darstellte, war der Rechtsweg zur Justiz in diesen Fällen versperrt. Die Wortwahl des Art. II BVG glich in Bezug auf das Merkmal "Verdacht" in etwa der in § 84 Abs. 1 Nr. 1 BRG, wobei die rechtliche Konsequenz der Anknüpfung an den Verdacht in das genaue Gegenteil verkehrt wurde. In § 84 Abs. 1 Nr. 1 BRG war dem Arbeitnehmer im Falle der Kündigung das Recht zum Einspruch zuerkannt, wenn der begründete Verdacht vorlag, "... daß die Kündigung wegen .. politischer oder gewerkschaftlicher Betätigung oder wegen Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einem politischen ... oder beruflichen Verein ..." erfolgt war⁹⁹⁾. Gemäß Art. II Betriebsvertretungsgesetz genügte dagegen allein schon der Verdachtsgrund zur Verwirkung des Kündigungsschutzes¹⁰⁰⁾. Die Anknüpfungen an den Verdacht im BRG hatte also die Funktion, den Schutz des Arbeitnehmers zu dessen Gunsten über die objektiv beweisbare Tatsache hinaus vorzuverlegen¹⁰¹⁾. Im Klartext bedeutet dies, daß die politische und gewerkschaftliche Betätigungsfreiheit des Arbeitnehmers unter dem Schutz des Gesetzgebers stand. Soweit nur Anhaltspunkte gegeben waren, daß der Arbeitnehmer wegen dieser Betätigung entlassen worden war, konnte er das Kündigungseinspruchsverfahren betreiben. Art. II des Betriebsvertretungsgesetzes verlagerte nun den Schutz des Arbeitnehmers hinter die Grenze des Beweisbaren zurück mit der Folge, daß nicht dem Arbeitnehmer die staatsfeindliche Einstellung nachgewiesen werden mußte, sondern er umgekehrt den Verdacht

99) RGBL. 1933, S. 161 ff. Art. II

100) vgl. Spohn, Wolfgang: Betriebsgemeinschaft ..., a.a.O., S. 173, Anmerkung 144

101) vgl. ebenda

widerlegen, daß heißt seine staatsbejahende Gesinnung beweisen mußte¹⁰²⁾.

Ob in Streitfällen einem Arbeitnehmer der Nachweis seiner staatsbejahenden Gesinnung gelingen konnte, muß schon aus verfahrensrechtlichen Gründen bezweifelt werden. Die zur Entscheidung zuständige Verwaltungsbehörde war außer der Verpflichtung zur Anhörung Beteiligter nicht an eine bestimmte Verfahrensordnung zur Erhebung von Beweisen gebunden, die einem gerichtlichen Verfahren nur in etwa vergleichbar gewesen wäre. Hinzu kam, daß den Verwaltungsbehörden generell Erfahrungen und Qualifikationen der Justizbehörden fehlten. Durch die Einbettung in die hierarchische Verwaltungsstruktur bestand darüber hinaus die Möglichkeit, durch einfache ministerielle Anweisung das Entscheidungsermessen der Behörden gezielt zu lenken. Der behördlichen Willkür waren also selbst in den Fällen Tür und Tor geöffnet, wo eine staatsfeindliche Einstellung im Sinne der NS-Ideologie überhaupt nicht vorlag. Zudem war in den ersten Monaten der nationalsozialistischen Herrschaft noch keineswegs ideologisch differenzierbar, wer in welcher graduellen Einstufung überhaupt als staatsfeindlich galt.

Erwähnt werden muß noch, daß die Verlagerung der Entscheidungskompetenz über die Rechtmäßigkeit von Entlassungen in der Privatwirtschaft von den Arbeitsgerichten auf die Verwaltungsbehörden rechtssystematisch nicht nachvollziehbar ist, da eine öffentlich-rechtliche Fallgestaltung überhaupt nicht gegeben war. Hierdurch wird deutlich, daß die Tendenzen, dem Arbeitsverhältnis einen öffentlich-rechtlichen Charakter zu verleihen, zumindest in dieser Phase schon Eingang in die Gesetzgebung gefunden hatten.

102) RGBL, 1933, S. 161 ff., Art II

bb. Beispiele aus der praktischen Anwendung

Wie die Behörden ihre Entscheidungskompetenz ausübten, wird durch ein Urteil des LAG Berlin vom 20. August 1934¹⁰³⁾ deutlich. Das Gericht hatte sich im Rahmen einer fristlosen Entlassung aufgrund Verdachts staatsfeindlicher Einstellung damit zu befassen, inwieweit es eine Bindung an die Entscheidung der Verwaltungsbehörde über die Begründetheit des Verdachts bejahen sollte. In den Urteilsgründen sind dazu verschiedene Fragestellungen aufgeworfen, die sich auf das Verfahren der zur Entscheidung berufenen Polizeibehörde beziehen.

So wurde festgestellt, daß aus dem Bericht der Polizeibehörde Tatsachen, die die staatsfeindliche Einstellung des Klägers belegen sollten, in keiner Weise erkennbar geworden seien. Es sei weder klar geworden, auf wessen Angaben die Feststellungen des Berichts der Polizeibehörde beruhten, noch sei aus den Akten hervorgegangen, ob überhaupt irgendwelche Zeugen vernommen worden seien. Das Gericht sprach in diesem Zusammenhang sogar die Vermutung aus, daß alleine die am Ausgang des Verfahrens interessierte beklagte Arbeitgeberin die Mitteilungen über den Kläger gemacht habe. Diese könnten aber nicht ohne weiteres dem Kläger zur Last gelegt werden. Die Ausführungen zum Verfahren der Verwaltungsbehörde gipfelten schließlich in der Behauptung, daß aus den Akten des Polizeipräsidenten "nichts Sachdienliches für die Entscheidung des Rechtsstreits" entnommen werden könne¹⁰⁴⁾.

Dieses Urteil erlangt eine gewisse Bedeutung dadurch, daß ein Gericht vor die Situation gestellt war, eine justizielle Entscheidung einer dafür zwar zuständigen, aber sachlich nicht kompetenten Behörde zu überprüfen. Schonungslos wurden Unzulänglichkeiten aufgedeckt, die das

103) vgl. ARS, Bd. 21, S. 190 ff.

104) zum Ganzen vgl. ARS; Bd. 21; S. 190 ff.

mangelnde Bemühen der Behörde offenlegten, eine ausreichende Sachverhaltsaufklärung zu betreiben und eine objektive Entscheidung zu treffen. Mit einer für die damalige Zeit sicherlich nicht selbstverständlichen Klarheit und Offenheit wurde auf die Inkompetenz der Behörde bei der Entscheidung hingewiesen. Unter Berufung auf die richterliche Selbständigkeit und Unabhängigkeit verneinte das Gericht eine Bindung an das in diesem Fall durch die Behörde festgestellte Ergebnis.

Die mangelnde gesetzliche Verpflichtung der Behörden, bei der Verfahrensweise gemäß Art. II BVG die Grundlagen ihrer Entscheidungsfindung aufzuzeigen, wird in einem weiteren Fall deutlich.

Im Rahmen einer Lohnklage vor dem Arbeitsgericht Karlsruhe¹⁰⁵⁾ war es als notwendig erachtet worden, wegen der Überprüfung der Begründetheit einer fristlosen Entlassung die Akten des nach Art. II BVG in diesem Fall zur Entscheidung zuständigen Badischen Finanz- und Wirtschaftsministers einzusehen. Ein entsprechendes Gesuch des Arbeitsgerichts an die Behörde wurde jedoch mit folgender Begründung abgelehnt:

"Ich habe bisher grundsätzlich davon abgesehen, die Akten über eine Entschliebung der obersten Landesbehörde gemäß Art. II des Gesetzes über Betriebsvertretungen und wirtschaftliche Vereinigungen vom 4. April 1933 (RGL. S. 161) zur Einsichtnahme mitzuteilen, da es sich um vertrauliche Erhebungen politischer Art handelt, die nicht zur Kenntnisnahme der Parteien bestimmt sind."¹⁰⁶⁾

105) vgl. Arbeitsgericht Karlsruhe, Generallandesarchiv Karlsruhe, Abteilung 510/Zugang 1977 Nr. 61/Aktenpack 32, Heft-Nr. 14 (nicht veröffentlichtes Aktenmaterial)

106) ebenda

Beide Beispiele machen die Entscheidungs- und Verfahrenspraxis der Verwaltungsbehörden deutlich. Zwar bestand nach wie vor zumindest formell eine Rechtsschutzmöglichkeit, da die Entscheidungsbefugnis nur von den Gerichten auf die Behörden übertragen wurde. Das Verfahren hatte jedoch nichts mehr mit rechtsstaatlichen Grundsätzen in Anlehnung an die noch gültigen Prozeßordnungen vor den ordentlichen Gerichten und Arbeitsgerichten zu tun. Die Betroffenen hatten kein Recht zu erfahren, warum sie als staatsfeindlich eingestuft wurden. Zeugen wurden je nach Gutdünken vernommen und auch die übrige Entscheidungsfindung war nicht nachvollziehbar. Die Behörden konnten infolgedessen ihre Entscheidungen völlig willkürlich treffen, so daß deren Anrufung gemäß Art.II BVG eine Qualifizierung als Rechtsschutzmöglichkeit oder Rechtsbehelf eigentlich nicht verdient.

cc. Ursachen für den Ausschluß der Arbeitsgerichtsbarkeit

Angesichts der in Teil A dargestellten Rechtslastigkeit der Weimarer Justiz und faschistischen Grundhaltung der Rechtsprechung des Reichsarbeitsgerichts muß mit Recht die Frage gestellt werden, warum die Arbeitsgerichte beim Entscheidungsprozeß über Kündigungen aufgrund staatsfeindlicher Einstellung ausgeschlossen wurden. Die bisherige Untersuchung läßt darauf schließen, daß das Betriebsvertretungsgesetz nicht als wesentlicher Baustein einer neuen nationalsozialistischen Arbeitsordnung gelten konnte. Viel mehr diente es seinem gesamten Aktionscharakter nach als gezielte aber zeitlich befristete Maßnahme mit dem Zweck der staatlichen Reglementierung der breiten Masse der Arbeitnehmer. Eine neue Arbeitsordnung sollte zwar erarbeitet werden; im hier maßgeblichen Zeitpunkt bestanden jedoch insoweit noch keine klaren Vorstellungen¹⁰⁷⁾. Die Umsetzung der im Betriebsvertretungs-

107) vgl. Blanke, Thomas, u.a. (Hg.): Kollektives Arbeitsrecht ..., a.a.O., S. 45

gesetz erkennbaren Ziele machte somit weitgehend einheitliches und rasches Handeln erforderlich, was durch die Arbeitsgerichtsbarkeit aus Sicht der Machthaber in verschiedener Hinsicht nicht gewährleistet schien. Zunächst muß erwähnt werden, daß die Nationalsozialisten der Justiz überaus mißtrauisch begegneten, wenngleich dieser erhebliche Verdienste um den Aufbau des Dritten Reiches zukamen¹⁰⁸⁾. Vielfach waren die Juristen und die Justiz von Weimar Gegenstand heftiger verbaler Attacken aus der NS-Führungsebene¹⁰⁹⁾, da diesen die monarchistische bzw. faschistische Gesinnungsrechtsprechung noch nicht weit genug ging. Offenbar sah man hier noch zu sehr die Repräsentanten des Großbürgertums, deren Gegnerschaft zum Weimarer Staat mehr auf monarchistischer Republikfeindlichkeit, denn auf besonderer Verbundenheit zum Nationalsozialismus beruhte. Man kann daher mit HOEGNER der Meinung sein, daß der Justizbürokratie angesichts des Mißtrauens der NS-Führung ihre Verdienste um das Dritte Reich schlecht gelohnt wurden¹¹⁰⁾ - zumindest in der Anfangsphase.

Ein weiterer Grund für diesen Ausschluß der Arbeitsgerichtsbarkeit lag neben der bereits erwähnten raschen Durchführungsnotwendigkeit der gesetzlichen Maßnahmen auf einer weiteren praktischen Erwägung. Es war immerhin denkbar, daß aufgrund häufiger Entlassungen kurzfristig eine Überlastung der Arbeitsgerichte eintreten würde. Zudem waren die "Säuberungen" der Betriebsvertretungen von Mitgliedern freier Gewerkschaften noch immer im Gange¹¹¹⁾, so daß die noch herrschenden freien Gewerkschafter in den Betriebsvertretungen den Gang zu den Arbeitsgerichten forciert hätten. Da zumindest einige

108) vgl. Abschnitt A III

109) vgl. Hoegner, Wilhelm: Der politische Radikalismus ..., a.a.O., S. 153

110) vgl. ebenda

111) vgl. Wahsner, Roderich: Faschismus ..., a.a.O., S. 94

wenige Richter innerhalb der Justiz noch auf ihrer Unabhängigkeit im Sinne des § 1 GVG bestanden¹¹²⁾, hätten diese die staatlichen Maßnahmen durchaus behindern oder stören können. Bei den weisungsunterworfenen Verwaltungsbehörden trafen derartige Befürchtungen weniger zu.

Schließlich dürfte ein Resignationseffekt bei entlassenen Arbeitnehmern im Hinblick auf die geringen Erfolgsaussichten bei Anrufung der Verwaltungsbehörden erzielt worden sein.

dd. Unzulänglichkeiten im Anwendungsbereich

Die systematische Einordnung des Art. II BVG bereitete offenbar den zuständigen Stellen beträchtliche Schwierigkeiten. Da die Vorschrift eine Ergänzung bzw. Änderung des § 84 Abs. 1 Nr. 1 BRG nach seinem Wortlaut und Sinngehalt darstellte, traten Unklarheiten im Hinblick auf seinen Anwendungsbereich auf, die ihre Wurzeln in der Auslegung des BRG hatten. Es ging dabei um die Frage, ob Art. II BVG auch für fristlose Entlassungen gelten sollte. Das hätte zur Konsequenz gehabt, daß der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten in gleicher Weise versperrt worden wäre wie bei ordentlichen Kündigungen. Die konträren Auffassungen lassen sich auch hier an Beispielen aus Rechtsprechung und Literatur belegen.

Das LAG Dortmund entschied am 13. Oktober 1933 - nach eigenem Bekunden mit der überwiegenden Meinung des Schrifttums - zu dieser Frage, daß Art. II BVG nicht nur auf fristgemäße, sondern auch auf fristlose Kündigungen Anwendung finden sollte¹¹³⁾. Diese Rechtsfrage war nur nebenbei Gegenstand der Erörterung, da folgerichtig ansonsten die Klage unzulässig gewesen wäre. Die Auffassung

112) vgl. ARS, Bd. 21, S. 190 ff.

113) vgl. ARS, Bd. 19, S. 214

des LAG Dortmund widersprach der bis dahin herrschenden Meinung zur Auslegung des BRG und auch eigentlich der Systematik des Gesetzes. § 84 Abs. 1 BRG bezog sich nur auf die ordentliche Kündigung, während § 84 Abs. 2 BRG für die fristlose Kündigung das Einspruchsrecht insoweit gab, als sich die Kündigung aus wichtigem Grund als unbegründet herausstellte. Dann sollte der Einspruch gegen die möglicherweise in der fristlosen Kündigung enthaltene ordentliche Kündigung gelten¹¹⁴⁾. Die fristlose Kündigung als solche konnte bis dahin entgegen LAG Dortmund zumindest nach den gesetzlichen Bestimmungen der §§ 626 BGB, 70 HGB und 123 GewO noch jederzeit mit der Feststellungsklage, auch im Falle Verdachts staatsfeindlicher Einstellung, auf Nichtvorliegen eines wichtigen Grundes arbeitsgerichtlich überprüft werden.

Das LAG Berlin hat sich in seiner Entscheidung vom 20. August 1934 klar und umfassend mit dieser Problematik auseinandergesetzt¹¹⁵⁾.

Einem Arbeitnehmer war wegen staatsfeindlicher Einstellung fristlos gekündigt worden und auch die Anrufung der Verwaltungsbehörde hatte eine Bestätigung der Kündigung gebracht. Daraufhin klagte der Arbeitnehmer auf Feststellung des Fortbestehens des Arbeitsvertrages bis zum ordentlichen Kündigungstermin und forderte Fortzahlung des Gehalts bis zu diesem Zeitpunkt. In der Urteilsbegründung machte das Gericht zunächst Ausführungen über die Zulässigkeit des beschrittenen Rechtsweges. Es erklärte den Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten im Falle fristloser Kündigung mit dem Verdacht staatsfeindlicher Einstellung für zulässig und ließ dadurch keinen Zweifel an der arbeitsgerichtlichen Zuständigkeit für Klagen gegen fristlose Entlassungen aufkommen, auch wenn es sich um eine Entlassung aufgrund staatsfeindlicher Einstellung han-

114) vgl. Abschnitt A II 2a

115) vgl. ARS, Bd. 21, S. 190 ff.

delte¹¹⁶⁾. Das Gericht bewahrte sich dadurch die Möglichkeit, den Verdacht in eigener Zuständigkeit zu überprüfen. Es argumentierte dabei streng nach dem Gesetzeswortlaut und legte dar, daß durch Art. II BVG "... lediglich das Einspruchsrecht des § 84 BRG beseitigt worden ist und dieses nur gegen eine fristgemäße Kündigung bzw. bei fristloser Entlassung gegen die in dieser enthaltenen fristgemäßen Kündigung gegeben war"¹¹⁷⁾. Der Verwaltungsbehörde wurde lediglich zugebilligt, über den Bestand der fristgemäßen Kündigung zu befinden, selbst wenn die Kündigung fristlos erfolgt war. Es vertrat die Auffassung, daß durch die Behörde insoweit hinsichtlich der Rechtmäßigkeit der fristlosen Entlassung kein Recht geschaffen werde, da die Beurteilung dieser Frage in jedem Falle den Arbeitsgerichtsbehörden obliege¹¹⁸⁾.

Die in der Arbeitsrechtssammlung veröffentlichten Entscheidungen wurden aufgrund ihrer möglichen Bedeutung für die Rechtspflege häufig von führenden Rechtswissenschaftlern der damaligen Zeit kommentiert. Im vorliegenden Fall hatte ALFRED HUECK, der wohl als einer der exponierten Repräsentanten der Arbeitsrechtslehre in Weimar, der NS-Zeit und später auch der Bundesrepublik (!) bezeichnet werden muß, zur Problematik der Zuständigkeit Stellung bezogen¹¹⁹⁾. Nach seiner Einschätzung ging die überwiegend vertretene Ansicht davon aus, daß auch die außerordentliche Kündigung unter Art. II BVG fiele, was er mit dem Hinweis auf die bereits zitierte Entscheidung des LAG Dortmund¹²⁰⁾ rechtfertigte. Danach sei die Verwaltungsbehörde in jedem Fall zur Entscheidung über das Vorliegen

116) zum Ganzen vgl. ARS, Bd. 21, S. 190 ff.

117) ARS, Bd. 21, S. 190 ff.

118) vgl. ebenda

119) vgl. Hueck, Alfred, ARS, Bd. 21, S. 195

120) vgl. ARS, Bd. 19, S. 214

des Verdachts staatsfeindlicher Einstellung berufen. Wurde der Verdacht bestätigt, so sollte die ordentliche Kündigung endgültig rechtmäßig sein, während die Arbeitsgerichte im Rahmen ihrer Zuständigkeit zu überprüfen haben sollten, ob die festgestellte staatsfeindliche Einstellung auch die fristlose Entlassung rechtfertigte¹²¹⁾. Diese Anmerkungen ALFRED HUECKS geben wohl die herrschende Auffassung zu dieser Problematik wieder, da insbesondere in Fällen fristloser Entlassungen die Arbeitsgerichte auch bei staatsfeindlicher Einstellung vielfach entschieden haben¹²²⁾. Die Ansicht des LAG Dortmund war jedoch nicht zutreffend erfaßt worden, da diese auch bei fristlosen Entlassungen aufgrund staatsfeindlicher Einstellung nur das Anrufungsrecht des BVG als gegeben erachtete¹²³⁾.

Die umstrittene Rechtslage machte es für den Arbeitnehmer - wollte er im Falle fristloser Entlassung alle Rechtsschutzmöglichkeiten ausschöpfen - erforderlich, zum einen vor dem Arbeitsgericht auf Nichtvorliegen eines wichtigen Kündigungsgrundes zu klagen, zum anderen die Verwaltungsbehörde zur Entscheidung über die Rechtfertigung des Verdachts anzurufen. Unterließ er letzteres, war die ordentliche Kündigung mit Ablauf einer Woche (vgl. Art. II BVG) in jedem Fall endgültig. Erachtete die Verwaltungsbehörde den Verdacht als ungerechtfertigt, so sollte dies auch für den Fall der fristlosen Entlassung die Folge haben, daß sie als zurückgenommen galt¹²⁴⁾. Es bestand daher insoweit eine Bindungswirkung des Arbeitsgerichts an die Entscheidung der Behörde, die sich für den Arbeitnehmer aber nur günstig auswirken konnte. Um die rechtliche Ver-

121) vgl. Hueck, Alfred, ARS, Bd. 21, S. 195

122) vgl. Abschnitt B. III. 2.

123) vgl. ARS, Bd. 19, S. 214

124) vgl. Hueck, Alfred, ARS, Bd. 21, S. 195

wirrung in diesem Bereich zu komplettieren, ist noch anzumerken, daß die vorstehenden Ausführungen natürlich nur für die Betriebe galten, in denen ein Betriebsrat bestand. Art. II BVG änderte ja das Einspruchsrecht gemäß § 84 BRG ab, dessen Anwendung zumindest an das Bestehen eines Betriebsrats geknüpft war. Bestand ein Betriebsrat mangels Konstituierung oder wegen zu geringer Beschäftigtenzahl des Unternehmens nicht, so blieb es bei der Regelung, daß die Arbeitsgerichte auch bei fristloser Entlassung über den Verdacht bzw. das Vorliegen staatsfeindlicher Einstellung allein zu befinden hatten.

Art. II BVG ist ein Beispiel juristischer Unzulänglichkeiten in der nationalsozialistischen Gesetzgebung. Allein von ideologischen Zielen geleitet, konnte er nicht einmal im Hinblick auf die Zuständigkeitsregelungen den Anforderungen rechtsstaatlicher Klarheit und Bestimmtheit entsprechen. Hierdurch wird erklärbar, daß in einigen grundlegenden Entscheidungen der Arbeitsrechtssammlung immer wieder auf den Anwendungsbereich und die Zuständigkeitsregelung des Art. II BVG eingegangen werden mußte¹²⁵⁾.

ee. Praktische Tragweite

Aus heutiger Sicht lassen sich keine zuverlässigen Aussagen zur quantitativen Bedeutung des Art. II BVG im Hinblick auf Entlassungen wegen staatsfeindlicher Einstellung treffen¹²⁶⁾. Archivarische Nachforschungen in dieser Hinsicht sind ergebnislos verlaufen. WOLFGANG SPOHN schließt aus einer Äußerung des damaligen Reichsarbeitsministers Seldte, daß die Zahl der entlassenen Arbeitneh-

125) vgl. ARS, Bd. 19, S. 214 ff.; und ARS, Bd. 21, S. 190 ff.; und ARS, Bd. 22, S. 171 ff.

126) vgl. Spohn, Wolfgang: Betriebsgemeinschaft ..., a.a.O., S. 173, Anmerkung 145

mer beträchtlich gewesen sein muß. Seldte hatte anlässlich der Aufhebung des Betriebsvertretungsgesetzes durch das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit (Arbeitsordnungsgesetz = AOG) geäußert, daß ein Bedürfnis für die Vorschrift des Art. II BVG nicht mehr bestehe, da die Entlassung staatsfeindlich eingestellter Arbeitnehmer habe durchgeführt werden können¹²⁷⁾. In die gleiche Richtung geht ein Aufsatz von STRITZKE aus dem Jahr 1934, in welchem er feststellte, daß bei wirtschaftspolitisch erwünschten Kündigungen - gemeint sind die wegen Verdachts staatsfeindlicher Einstellung - die Bereinigung vollzogen sein dürfte¹²⁸⁾. Diese Äußerungen sind sicher unter gewissen Vorbehalten zu sehen, da sie der propagandistischen Rechtfertigung der gesetzlichen Maßnahmen dienten. Es darf aber vermutet werden, daß eine beträchtliche Anzahl von Arbeitnehmern, die aus irgendwelchen Gründen bei ihren Arbeitgebern in Ungnade gefallen waren, von Entlassungen wegen staatsfeindlicher Einstellung betroffen wurden. Eine Massenentlassungskampagne war insoweit aber weder durchgeführt noch geplant worden, da sowohl die Machthaber als auch die Unternehmer die Aufrechterhaltung der Produktion gewährleisten wollten. Schon aus praktischen Erwägungen mußte daher bei der Bewertung staatsfeindlicher Einstellung eine differenzierte Betrachtung vorgenommen werden. Allein Gewerkschafts- oder SPD-Mitgliedschaft dürfte, abgesehen von Einzelfällen, nicht zum Maßstab staatsfeindlicher Einstellung geworden sein, da die überwiegende Mehrheit der gesamten Arbeitnehmerschaft diesen Gruppierungen zugeordnet werden konnte. Die Beurteilung der Frage, wer und was als staatsfeindlich eingestuft wurde, ist anhand der Rechtsprechung zur fristlosen Entlassung besser darzustellen, da zu dieser Frage ausreichende Judikatur in den

127) vgl. BA Koblenz; R 43 II Bd. 550, Bl. 141, zitiert nach Spohn, Wolfgang: Betriebsgemeinschaft ..., a.a.O., S. 173, Anmerkung 145

128) vgl. Stritzke, Otto: Die rechtliche Zulässigkeit von Kündigungen, DAR 1934, S. 14

einschlägigen Entscheidungssammlungen veröffentlicht wurde¹²⁹⁾. Nach der gesamten Betrachtung der Systematik des Gesetzes und der Einordnung in den historischen Zusammenhang dürfte der Disziplinierungseffekt, der von der Vorschrift auf die Arbeitnehmerschaft ausgehen mußte, bei den Intentionen des Gesetzgebers im Vordergrund gestanden haben.

b. Berufsbeamtengesetz

aa. Parallelität in Charakter und Zielsetzung

Das Gesetz zur Wiederherstellung des Berufsbeamtentums (Berufsbeamtengesetz = BBG) hatte schon vom Wortlaut her die gleiche Zielsetzung, die auch dem BVG zugrunde lag. Art. II BVG fand eine Entsprechung in § 4 dieses Gesetzes:

"Beamte, die nach ihrer bisherigen politischen Betätigung nicht die Gewähr dafür bieten, daß sie jederzeit rückhaltlos für den nationalen Staat eintreten, können aus dem Dienst entlassen werden."¹³⁰⁾

Bei genauer Betrachtung werden aber bereits hier einige Unterschiede zum BVG deutlich. Die Anforderungen an die politische Linientreue waren erheblich verschärft. Als Staatsfeinde galten nicht nur die, die aus irgendwelchen Gründen nicht dem nationalsozialistischen System nahestanden, sondern auch diejenigen, die nicht rückhaltlos für den Staat eintreten würden. Da das Gesetz gemäß § 15 auch für Angestellte und Arbeiter im öffentlichen Dienst sinngemäß Anwendung fand, konnte auf dieser Grundlage "legal" der gesamte öffentliche Dienst einer politischen Säuberung unterworfen werden. Zuständig für die

129) vgl. B. III. 2.

130) RGBI. I 1933, S. 175 ff., § 4

Durchführung der Entlassungen waren die obersten Reichs- bzw. Landesbehörden, die gemäß § 7 Abs. 1 des Gesetzes endgültig und unter Ausschluß des Rechtsweges zu entscheiden hatten¹³¹⁾. Der Maßnahmecharakter des Gesetzes wurde insgesamt gegenüber dem BVG noch dadurch verschärft, daß die Entlassungsverfügungen bis spätestens 30. September 1933 zugestellt und damit abgeschlossen sein mußten¹³²⁾. Tatsächlich entwickelte sich die Situation aber so, daß die gesetzliche Geltungsdauer in den Folgejahren bis 1937 immer wieder verlängert wurde.

Eine bedeutende Erweiterung gegenüber dem BVG erfuhr das Berufsbeamtengesetz in § 3. Hierdurch wurde es erstmals ermöglicht, auch Beamte nicht arischer Abstammung aus dem öffentlichen Dienst zu entfernen:

"Beamte, die nicht arischer Abstammung sind, sind in den Ruhestand (§ 8 ff.) zu versetzen; soweit es sich um Ehrenbeamte handelt, sind sie aus dem Amtsverhältnis zu entlassen."¹³³⁾

bb. Tatsächliche Umsetzung

Im Gegensatz zu den Auswirkungen des Art. II BVG ist die quantitative Bedeutung des Berufsbeamtengesetzes aufgrund vorhandener Materialien besser einzuschätzen.

So hat WOLFGANG NIESS verschiedene Feststellungen in diesem Bereich vor allem für Preußen treffen können. Dort waren bis 1937 mehr als ein Viertel aller Beamten im höheren Dienst entlassen worden. Im mittleren und unteren

131) vgl. RGBl. I 1933, S. 175 ff.

132) vgl. ebenda § 7 Abs. 2

133) RGBl. I 1933, S. 175 ff., § 3

Dienst waren es dagegen nur 3,3 % bis 3,5 %. Auch für andere Bereiche stellte er fest, daß die Anzahl von Entlassungen prozentual mit dem Grad der Dienststellung sank¹³⁴⁾. Dies hatte insoweit System, als durch die Auswechslung von Bediensteten an maßgeblichen Schaltstellen die Einflüsse der Machthaber entscheidend in den jeweiligen Unterabteilungen gestärkt werden konnten. Im übrigen wäre eine radikale Auswechslung aller nicht systemtreuen Staatsdiener schon aus praktischen Erwägungen nicht möglich gewesen, da dies die Funktionsfähigkeit der Verwaltung gefährdet hätte¹³⁵⁾. Umfassendere und präzisere Angaben zu den Auswirkungen des Berufsbeamtengesetzes finden sich bei DIEMUT MAJER, der die Schwerpunktbildung seiner Untersuchungen allerdings bei den Maßnahmen gegen nichtarische Beamte und andere nichtarische öffentlich Bedienstete gesetzt hat¹³⁶⁾. Er gelangt zu der grundsätzlichen Einschätzung, daß der "Arierparagraph" (§ 3 BBG) "rücksichtslos" durchgeführt wurde, während die Entlassungen aus politischen Gründen differenzierter vorgenommen wurden, was sich auch schon aus dem in § 4 BBG eingeräumten Ermessensspielraum im Unterschied zu § 3 BBG dem gesetzgeberischen Willen entnehmen läßt¹³⁷⁾. Die quantitativen Ergebnisse, die NIESS für Preussen festgestellt hat, wurden durch MAJER im wesentlichen bestätigt. In Ergänzung hierzu konnte MAJER für den Bereich der Justizverwaltung im gesamten Reichsgebiet noch weitergehende Angaben machen. Seine Nachforschungen haben ergeben, daß bis zum 30.4.1934 insgesamt 574 Richter und Staatsanwälte aufgrund des "Arierparagraphen" ausgeschieden sind¹³⁸⁾. In Anbetracht dieser hohen Zahl von

134) vgl. Niess, Wolfgang: Machtergreifung ..., a.a.O., S. 115

135) vgl. ebenda, S. 115

136) vgl. Majer, Diemut: "Fremdvölkerische" im Dritten Reich, Boppard a. Rhein 1981, S. 159 ff.

137) vgl. ebenda, S. 159

138) vgl. ebenda, S. 166

Zwangspensionierungen "nichtarischer" Beamter aufgrund des § 3 BBG gelangt MAJER zu der wohl berechtigten Einschätzung, daß hier die Maßnahmen gegen "nichtarische" Beamte in vollem Umfang durchgeführt wurden¹³⁹⁾. Bei Entlassungen nach § 4 BBG war dagegen mit Ausnahme der Sofortmaßnahmen im Frühjahr 1933 eine größere Zurückhaltung festzustellen¹⁴⁰⁾.

Für den Raum Württemberg können anhand eines Findbuches über Disziplinarverfahren im öffentlichen Dienst von 1924 - 1945¹⁴¹⁾ interessante Erkenntnisse sowohl in quantitativer wie auch in qualitativer Hinsicht gewonnen werden. Da die Entlassung aus dem Dienst als schärfste Form der disziplinarischen Maßnahmen anzusehen war, läßt sich durch eine Auswertung dieser Materialien ein unmittelbarer Bezug auch auf die verschärften Auswirkungen des Berufsbeamtengesetzes herstellen. Um eine kontinuierliche Entwicklung aus der Weimarer Zeit bis hin zur Festigung der NS-Herrschaft nachvollziehen zu können, erfaßt die nachfolgende Darstellung den Zeitraum von 1930 - 1939. Die Aufstellung gibt die jährliche Anzahl der durchgeführten Disziplinarverfahren wieder. Darüber hinaus erfolgt eine Aufteilung nach den Gründen für die Einleitung der Verfahren, wobei untergliedert wird, nach

- kommunistischer Betätigung und Einstellung,
- staatsfeindlicher Einstellung,
- sogenannten rassistischen Motiven
- und SPD-Mitgliedschaft.

(Vergleich nachfolgende Aufstellung)

139) vgl. ebenda, S. 168

140) vgl. ebenda, S. 168

141) vgl. Staatsarchiv Ludwigsburg, Findbuch über Disziplinarverfahren im öffentlichen Dienst wegen öffentlicher Vergehen, Bestand E 180 VI

Anzahl und Ursachen von Disziplinarverfahren im Raum Württemberg von 1930 - 1939¹⁴²⁾

Jahr	1930	1931	1932	1933	1934	1935	1936	1937	1938	1939
Gesamtzahl der durchgeführten Verfahren	43	57	71	153	108	82	80	63	44	53
kommunistische Betätigung und Einstellung	3	-	4	4	1	-	-	-	-	-
sonstige staatsfeindliche Einstellung	-	-	1	29	13	5	8	10	8	4
rassische Motive	-	-	-	1	-	1	4	15	1	3
SPD-Mitgliedschaft	-	-	-	7	1	-	-	-	-	-

¹⁴²⁾ vgl. Staatsarchiv Ludwigsburg, Findbuch ..., a.a.O.

Anmerkung 1: Unter dem Begriff "sonstige staatsfeindliche Einstellung" waren im wesentlichen folgende Gründe zu finden:

Verächtlichmachung der Reichsregierung; Mißachtung von Persönlichkeiten des Dritten Reiches; Abfällige Äußerungen über die NSDAP; Betätigung bei roter Sporteinheit; politische Unzuverlässigkeit; Zugehörigkeit zur Zentrumspartei; Verschweigen von SPD-Mitgliedschaft in einem Personalfragebogen; mangelnde Einstellung zur NSDAP; führende Rolle bei der Deutschen Demokratischen Partei; Zugehörigkeit zu einer Bibelforschervereinigung; mangelhafte Würdigung des NS-Staates; Versäumung einer Parteiveranstaltung ohne triftige Gründe.

Anmerkung 2: Rassische Motive sahen wie folgt aus:

Pferdekauf bei einem Juden; Vermietung eines Hauses an einen Juden; Blutschande; Einkauf bei Juden; Vermietung einer Wohnung an eine Jüdin; Kauf einer Kuh bei jüdischem Händler; Besuch eines jüdischen Arztes.

Anmerkung 3: Das enorme Anwachsen der Verfahren ab 1933 auf über die doppelte Anzahl gegenüber 1932 ist durch vermehrt aufgetretene sonstige Gründe erklärbar, bei denen aus den tatsächlichen Angaben ein politisch-ideologischer Hintergrund wegen allgemein gehaltener Formulierungen äußerlich nicht erkennbar war. Aus den Archivunterlagen konnten diese nicht konkret den politisch und ideologisch motivierten Verfahren zugeordnet werden. Jedoch

sind auch diese mehrheitlich den veränderten politischen Verhältnissen zuzuschreiben, da die angegebenen Ursachen trotz ihrer allgemeinen Formulierungen auf politisches Fehlverhalten schließen lassen. Als Gründe waren im wesentlichen folgende Punkte aufgeführt:

Beleidigungen und ungebührliches Verhalten; mangelhafte Dienstausbübung; pflichtwidriges Verhalten; grobe Dienstverfehlung; hinterhältiges Benehmen.

Auswertung der Untersuchung:

Die Aufstellung gibt Auskunft über Veränderungen von Ausmaß und Zielrichtung der Disziplinarverfahren mit Beginn der nationalsozialistischen Machtübernahme. Die Erhöhung der Verfahrenszahl um mehr als das Doppelte von 1932 bis 1933 und die bis in das Jahr 1936 hineinreichende höhere Anzahl (verglichen mit 1932) geben eine deutliche Tendenz wieder. 1933 und 1934 war der öffentliche Dienst von überdimensional hohen politischen Säuberungs- und Disziplinaraktionen betroffen, die in den Jahren 1935 bis 1938 kontinuierlich zurückgingen, was wiederum den Eintritt des Disziplinierungserfolges bestätigt. Der leichte Anstieg im Jahr 1939 kann gegebenenfalls eine Auswirkung erhöhter staatlicher Repression durch den Beginn des 2. Weltkrieges sein. Aus den extrem hohen Quoten in 1933 und 1934 ist weiterhin ersichtlich, daß gemäß der von WOLFGANG NIESS¹⁴³⁾ gegebenen Einschätzung die politische Säuberung aus funktionalen und praktischen Erwägungen nicht in dem durch das BBG festgelegten Zeitraum bis zum 30. September 1933 durch-

128) vgl. Niess, Wolfgang: Machtergreifung ..., a.a.O., S. 115

föhrbar war. Die mehrfache Verlängerung dieser Frist findet in der Aufstellung ihren Ausdruck.

Was die jeweiligen Ursachen für die Verfahrenseinleitungen betrifft, so wurde bereits unter Anmerkung 3 der überwiegend politisch-ideologische Hintergrund festgestellt. Die Tatsache, daß kaum das Merkmal "kommunistische Betätigung" ausgemacht werden konnte, ist darauf zurückzuführen, daß auch in Weimar kaum Kommunisten im öffentlichen Dienst geduldet wurden, was auch die entsprechenden Zahlen der Jahre 1930 und 1932 belegen. Die Erhöhung sogenannter "rassischer Motive" kann auf die Auswirkungen der Nürnberger Rassegesetze aus dem Jahr 1935 zurückzuführen sein. Bei der Frage der bloßen SPD-Mitgliedschaft als Auslöser für Disziplinarverfahren ist es dem Verbot der SPD zuzuschreiben, daß derartige Gründe später nicht mehr aufgetaucht sind.

Wenn auch nicht davon auszugehen ist, daß in allen Verfahren eine Entlassung aus dem Dienst ausgesprochen wurde, so wird doch zumindest das beträchtliche Ausmaß der Säuberungsaktionen deutlich, die dem Berufsbeamten-gesetz zuzuschreiben sind. Der Einsatz von Entzug bzw. Gefährdung des Arbeitsplatzes als politische Waffe zur Säuberung und Disziplinierung hat daher im öffentlichen Dienst, soweit dies aus der hier untersuchten Region feststellbar ist, voll durchgeschlagen. Im Gegensatz zu dem weniger klaren Ergebnis bei Überprüfung der Maßnahmen nach Art. II BVG muß berücksichtigt werden, daß staatliche Institutionen bei Vollzug der Maßnahmen nach dem BBG selbst die für Entlassungen zuständigen Organe waren, während sie beim Verfahren nach dem BVG lediglich formal als Rechtsschutzzinstanz eingesetzt wurden.

III. Stellenwert der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung

Die bisherige Untersuchung hat ergeben, daß die Rechtsprechung aus verschiedenen Erwägungen heraus bei Umsetzung des BVG und des BBG, also im politisch relevanten Bereich, ausgeschlossen bleiben sollte. Da selbst die Rechtswegzuständigkeit der Arbeitsgerichte wegen fristloser Entlassung aufgrund staatsfeindlicher Einstellung nicht unumstritten war, muß die Frage gestellt werden, inwieweit den Arbeitsgerichten im maßgeblichen Zeitraum der Jahre 1933/1934 eine historisch und politisch bedeutsame Funktion überhaupt zukommen konnte.

1. Quantitative Betrachtung

a. Analyse von BERTRAM MICHEL

In der Untersuchung von BERTRAM MICHEL zur "Entwicklung der Arbeitsgerichtsbarkeit in den Faschismus"¹⁴⁴⁾ ist unter anderem auch der Kündigungsrechtsprechung ein kleiner Teilbereich gewidmet. Dieser soll als Ausgangspunkt der nachfolgenden Erörterung dienen. MICHEL hat aus dem Generalregister der Arbeitsrechtssammlung (ARS) von 1927 bis 1940 eine Zusammenstellung der hauptsächlichen Kündigungsgründe bei fristlosen Entlassungen erstellt. Diese hat ergeben, daß in nahezu der Hälfte aller dokumentierten Fälle politisch bzw. rassistisch motivierte Entlassungen registriert wurden, die zudem alle im Zeitraum nach der nationalsozialistischen Machtergreifung lagen. Man könnte hieraus den Schluß ziehen, daß ab 1933 die Arbeitsgerichte mit Klagen wegen politisch und ideologisch begründeten Entlassungen vergleichsweise überschwemmt wurden. Die weitergehende Schlußfolgerung wäre, daß die Rechtsprechung aufgrund dieser Entlassungsflut eine bedeutende Schlüsselrolle durch ihre Entscheidungskompetenz eingenommen hat.

144) vgl. Michel, Bertram: Die Entwicklung der ..., a.a.O.

Im Hinblick auf dieses mögliche Ergebnis sind jedoch einige Vorbehalte angebracht. MICHEL selbst hat eingeräumt, daß die Zusammenstellung der in der Arbeitsrechtssammlung veröffentlichten Entscheidungen auf einem bestimmten Auswahlverfahren beruht, wobei er kurz auf das Vorwort zur Arbeitsrechtssammlung hinweist. Dort ist dokumentiert, daß insbesondere für die Zeit vor 1933 nur noch die Judikate erfaßt wurden, die für die NS-Rechtsprechung noch von Bedeutung sein sollten¹⁴⁵⁾. Es ist darüber hinaus darauf verwiesen, daß die Sammlung einen Überblick über die Rechtsprechung gibt, "... soweit sie heute Gültigkeit hat und von Bedeutung ist"¹⁴⁶⁾. Durch diese und weitere Ausdrücke wird auf das politisch manipulative Auswahlverfahren der Entscheidungen hingewiesen, die Zweifel an der oben kurz skizzierten Bewertung aufkommen lassen. In diesem Zusammenhang kann auch auf eine Anordnung des Preußischen Justizministers vom 28.9.1933 verwiesen werden, in der er für das Auswahlverfahren von Urteilen in der Zeitschrift "Preußische Justiz" die Leitlinien vorgibt:

" Es kommen nur solche Entscheidungen in Frage, die nicht nur Bekanntes wiederholen, sondern eine Förderung der Rechtsentwicklung erkennen lassen, insbesondere den Einfluß des Gedankenguts der nationalistischen Bewegung auf die Rechtsprechung zeigen."¹⁴⁷⁾

Um in etwa ermessen zu können, ob die so vorgegebenen Auswahlkriterien die Ergebnisse aus der Arbeitsrechtssammlung einseitig verzerrt haben, wurden anhand weiterer Quellen Nachforschungen durchgeführt.

145) vgl. Vorwort zum Generalregister der Arbeitsrechtssammlung, S. V, Berlin, Köln 1939

146) ebenda

147) Hessisches Hauptstaatsarchiv Wiesbaden, Abt. 458 Nr. 867

b. Archivarische Ergebnisse

Eine Vielzahl von Anfragen des Verfassers bei Archiven im Gebiet der gesamten Bundesrepublik Deutschland nach Akten der Arbeitsgerichte aus der Anfangszeit der NS-Herrschaft sind ergebnislos verlaufen. In nahezu allen Fällen erfolgte die Mitteilung, daß das Aktenmaterial durch Kriegseinwirkungen überwiegend zerstört worden oder verloren gegangen sei. Eine weitergehende Überprüfung dieser Angaben war nicht möglich. Lediglich in verschiedenen Archiven des süddeutschen Raumes war ein geringer Bestand vorhanden, in den der Verfasser auch Einblick nehmen konnte. Hierbei handelt es sich um Akten der Arbeitsgerichte Karlsruhe, Esslingen, Balingen, Traunstein und Rosenheim, wobei mit Ausnahme der Bezirke Karlsruhe und Esslingen die Gebiete weitgehend ländlich strukturiert sind und mangels ausreichender Anzahl arbeitsgerichtlicher Verfahren kaum repräsentativen Charakter haben. Untersucht wurde ausschließlich die Häufigkeit politisch und rassisch motivierter Entlassungen, wobei neben den direkten Kündigungsschutzklagen auch solche Verfahren einbezogen wurden, bei denen die Rechtmäßigkeit von Entlassungen im Rahmen von Lohn- und Gehaltsklagen inzident mit überprüft wurden. (siehe nachfolgende Tabelle)

Anzahl politisch und ideologisch motivierter Entlassungen

Arbeitsgericht	Karlsruhe ¹⁴⁸⁾	Esslingen ¹⁴⁹⁾	Balingen ¹⁵⁰⁾	Traunstein ¹⁵¹⁾	Rosenheim ¹⁵²⁾
Jahr/Zeitraum	1933/1934	1933/1934	nur 1933	1933/1934	nur 1933
Anzahl relevanter Verfahren	53	15	5	9	2
politisch motivierte Entlassungen	5	2	-	-	-
ideologisch motivierte Entlassungen	2	-	1	-	-

148) vgl. Arbeitsgericht Karlsruhe 1933/1934, Generallandesarchiv Karlsruhe, Abt. 510, Zugang 1977

149) vgl. Arbeitsgericht Esslingen 1933/1934, Staatsarchiv Ludwigsburg, Bestand FL 700/5, Büschel 281-303

150) vgl. Arbeitsgericht Balingen 1933, Staatsarchiv Sigmaringen, WÜ 182/1

151) vgl. Arbeitsgericht Traunstein, 1933/1934, Staatsarchiv München (ohne besondere Fundstelle)

152) vgl. Arbeitsgericht Rosenheim 1933, Staatsarchiv München (ohne besondere Fundstelle)

Bei der Auswertung dieser Ergebnisse sind zunächst einige Vorbehalte angebracht. In nahezu allen untersuchten Aktenbeständen waren teilweise erhebliche Lücken vorhanden, so daß diffizile statistische Ergebnisse mit repräsentativem Charakter nicht ermittelt werden konnten. Darüber hinaus wurde eine Fülle von Verfahren durch gerichtliche Vergleiche beendet, bei denen außer dem Vergleichstenor keine weiteren Unterlagen vorhanden waren, aus denen man auf den Klagegegenstand oder einen möglichen politischen Entlassungsgrund hätte schließen können. Andererseits liegen aber auch keine Anhaltspunkte dafür vor, daß verlorengegangene Akten aufgrund willkürlicher Auslese abhandengekommen sind, so daß gewisse Grundtendenzen aus der vorliegenden Aufstellung schon entnommen werden können.

Lediglich in den Beständen der Arbeitsgerichte Karlsruhe und Esslingen waren bei den in Betracht kommenden Verfahren überhaupt politisch motivierte Entlassungen auszumachen, wobei es sich zudem um eine sehr geringe Anzahl handelte. Gleiches gilt für die rassisch-ideologischen Entlassungsgründe, die ausschließlich bei den Arbeitsgerichten Karlsruhe und Balingen und zwar in noch geringerem Ausmaß festzustellen waren. In den untersuchten kleineren ländlichen Gerichtsbezirken kann somit allenfalls in Einzelfällen vom Vorliegen politischer oder ideologischer Entlassungsgründe gesprochen werden, während man bei den beiden größeren Bezirken einen Minimalanteil zugrunde legen kann. Zusammenfassend ist daher festzustellen, daß bei fristlosen Entlassungen eine relevante Erhöhung politisch ideologischer Entlassungsgründe nicht auszumachen war. Die quantitative Auswirkung der arbeitsgerichtlichen Spruchpraxis in der Phase der nationalsozialistischen Machtübernahme kann daher als verschwindend gering eingestuft werden. Entsprechende Schlußfolgerungen aus der von MICHEL erstellten Aufstellung aus der Arbeitsrechtsammlung zu ziehen, verbietet sich daher. Dies gilt umsomehr, als dort nicht eine Begrenzung auf den Zeitraum der Jahre 1933/1934 vorgenommen wurde. Angesichts der bisher festgestellten Intentionen der Nationalsozialisten im Hinblick auf

die Beurteilung und die Bewertung der Justiz entspricht die hier festgestellte quantitative Bedeutung der Rechtsprechung in jeder Hinsicht dem Willen der Machthaber.

2. Qualitative Betrachtung

a. Äußere Einflußnahme durch politische Säuberungen

Vorweg muß bei der inhaltlichen Beurteilung der Rechtsprechung auch die staatliche Repression auf die Besetzung der Arbeitsgerichte behandelt werden. Dabei steht das Schicksal der überwiegend auf Vorschlag der freien Gewerkschaften berufenen Arbeitnehmerbeisitzer im Vordergrund.

Die qualitative Bewertung der arbeitsgerichtlichen Spruchpraxis ist auch unter dem Gesichtspunkt der ausgewogenen Besetzung der Beisitzer zu sehen. Im Zuge der allgemeinen politischen Säuberung zu Beginn der NS-Herrschaft wurde jedoch auch hier auf gesetzlichem Wege eine unmittelbare Einflußmöglichkeit geschaffen. In dem "Gesetz über die Beisitzer der Arbeitsgerichts- und Schlichtungsbehörden und der Fachausschüsse für Hausarbeit" vom 18.5.1933¹⁵³⁾ wurden die Landesjustizverwaltungen ermächtigt, bis hin zu endgültigen Neuregelungen selbst Bestimmungen über die Abberufung der bisherigen und Berufungen neuer Beisitzer zu treffen¹⁵⁴⁾. Das Ausmaß und die Einseitigkeit dieser Zwangsumbesetzung werden nachfolgend am Beispiel der Arbeits- und Landesarbeitsgerichte Frankfurt am Main deutlich¹⁵⁵⁾:

153) vgl. RGBl. I 1933, S. 176

154) vgl. Michel, Bertram: Die Entwicklung der ..., a.a.O., S. 171

155) vgl. Hessisches Hauptstaatsarchiv Wiesbaden, Abt. 460, Nr. 798 Bd. 2: Die Arbeitsgerichte 1930-1934, S. 165 ff.

Abberufung von Beisitzern des Arbeitsgerichts Frankfurt/Main 1933

vorhandene Fachkammern	Arbeiterkammer	Handwerkskammer	Eisenbahnfachkammer	Angestelltenkammer	Kaufmannskammer
Gesamtzahl der Beisitzer	123	17	12	26	51
Soziale Zuordnung	ArbN	ArbN	ArbN	ArbN	ArbN
Anzahl	60	9	5	12	25
abberufen	52	7	3	6	7
Ernennung auf Gewerkschaftsvorschlag	52	7	3	6	-
nicht-arische Abstammung	-	-	-	-	7

Abberufung von Beisitzern des Landesarbeitsgerichts Frankfurt/Main

		vorhandene Beisitzer	abberufen	Grund
		64	23	
davon	ArbG	32	2	nicht-arische Abstammung
	ArbN	32	21	Ernennung auf Gewerkschaftsvorschlag

Anmerkung: ArbN = Arbeitnehmerseite
 ArbG = Arbeitgeberseite

Die Tendenz der Abberufungen ist sehr eindeutig. Alle aufgrund gewerkschaftlicher Vorschläge ernannten Beisitzer waren von den Maßnahmen erfaßt. Auf Arbeitgeberseite waren ausschließlich Juden betroffen, wobei diese aber nur in relativ geringer Anzahl vertreten waren. Da die Arbeitnehmerbeisitzer überwiegend auf gewerkschaftliche Vorschläge hin ernannt worden waren, mußten sich die Abberufungen durch die hohe Anzahl hier weit schwerwiegender auswirken. Sowohl bei der Betrachtung der statistischen Zahlen des Arbeitsgerichts wie auch des Landesarbeitsgerichts Frankfurt sind die Auswirkungen weitgehend gleichgelagert. Die konkreten Auswirkungen dieser Maßnahmen auf die Spruchpraxis der Arbeitsgerichte selbst sind aus den Entscheidungen nicht ablesbar. Man kann nur feststellen, daß eine Ausgewogenheit der sozialen Gegenspieler im Rahmen der Entscheidungsfindung - unabhängig von einer früheren Beurteilung - nun mit Sicherheit nicht mehr gegeben war. Dieser Aspekt muß als Vorfrage zur qualitativen Beurteilung der Rechtsprechung unbedingt beachtet werden.

Darüber hinaus waren natürlich auch die Berufsrichter den Maßnahmen nach dem Berufsbeamtengesetz unterworfen, was verschiedentlich zu Entlassungen geführt hat. In Anbetracht der bereits mehrfach festgestellten extremen Rechtslastigkeit der

Weimarer Justiz führten diese Maßnahmen aber nicht zu einem größeren Personalaustausch. Auch hier hat eine Überprüfung für die Bereiche des Arbeits- und Landesarbeitsgerichts Frankfurt am Main ergeben, daß mit Ausnahme einiger jüdischer Richter keine Absetzungen vorgenommen wurden¹⁵⁶⁾.

b. Gang und Ziel der Untersuchung

Ein Schwerpunkt soll auf der Fragestellung liegen, ob und inwieweit die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung trotz der Mißachtung und des Mißtrauens, die sie seitens des Gesetzgebers durch Entzug verschiedener Entscheidungskompetenzen erfahren hat, im Kündigungsschutzbereich zur politischen und ideologischen Unterstützung des NS-Regimes beigetragen hat. Das Betätigungsfeld der Arbeitsgerichte blieb dabei auf die Entscheidungen über fristlose Kündigungen beschränkt.

Als Einstieg in diese Betrachtung bieten sich der Beitrag von BERTRAM MICHEL¹⁵⁷⁾, der bereits mehrfach Erwähnung gefunden hat, sowie eine Untersuchung von BERND RÜTHERS¹⁵⁸⁾ zur Kündigungsrechtsprechung im Dritten Reich an. Beide kommen im wesentlichen zu deckungsgleichen Ergebnissen, wobei RÜTHERS eine etwas eingehendere Betrachtung auch in dem hier maßgeblichen Zeitraum der Jahre 1933/1934 vorgenommen hat. Demnach galt kommunistische Betätigung von Anfang an als Grund für eine fristlose Entlassung¹⁵⁹⁾. Etwas elastischer sollten dagegen die frühere Betätigung in der SPD oder in den freien Gewerkschaften gehandhabt werden. In diesen Fällen mußten im Regelfall noch Besonderheiten hinzutreten, wie beispielsweise

156) vgl. Hessisches Hauptstaatsarchiv Wiesbaden, Abt. 460, a.a.O.

157) vgl. Michel, Bertram: Die Entwicklung der ..., a.a.O.

158) vgl. Rütters, Bernd: Die unbegrenzte .., a.a.O., S. 237 ff.

159) vgl. Rütters, Bernd: Die unbegrenzte ..., a.a.O., S. 238; Michel, Bertram: Die Entwicklung der ..., a.a.O., S. 160

eine politische Führungsfunktion, wodurch dann eine fristlose Entlassung als gerechtfertigt angesehen wurde¹⁶⁰⁾. Auch in anderen Fällen bestimmten betrieblichen oder außerbetrieblichen Verhaltens, die der nationalsozialistischen Ideologie zuwiderliefen, sollten fristlose Entlassungen rechtmäßig sein¹⁶¹⁾. Die Fälle von Entlassungen jüdischer Arbeitnehmer unterlag nach den Erkenntnissen von RÜTHERS einer ständigen Verschärfung, wobei zu Beginn der nationalsozialistischen Machtergreifung jüdische Abstammung allein noch nicht als fristloser Entlassungsgrund ausreichend sein sollte; hier hätten im Einzelfall noch besondere Gründe zur Rechtfertigung hinzukommen müssen¹⁶²⁾. Neben diesen von RÜTHERS und MICHEL festgestellten Grundtendenzen in der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung ist beabsichtigt, im Rahmen der hier vorliegenden Abhandlung detaillierter auf die Prozesse richterlicher Entscheidungsfindung einzugehen. Im einzelnen geht es darum, die Ermessensspielräume der Richter und deren Ausgestaltung anhand von Einzelfällen darzustellen. Folgt man der Einschätzung von ILSE STAFF¹⁶³⁾, so läßt nahezu jede Formulierung eines Gesetzestextes Spielräume für die richterliche Urteilsfindung, deren Ausfüllen vom Vorverständnis der Richter, das heißt von ihren politischen und gesellschaftlichen Wertvorstellungen abhängt. Gehalt und Ausmaß dieser These werden daher unter anderem Gegenstand der Betrachtung in diesem Abschnitt sein. In diesem Zusammenhang stellt sich auch die Frage, welche Möglichkeiten bestanden haben und genutzt wurden, sich gegebenenfalls ideologischen Zwängen zu entziehen oder legal zu widersetzen. Schließlich geht es noch darum, die Versuche der Einflußnahme staatlicher Institutionen

160) vgl. Rütters, Bernd: Die unbegrenzte ..., a.a.O., S. 138, 139; Michel, Bertram: Die Entwicklung der ..., a.a.O., S. 161

161) vgl. Rütters, Bernd: Die unbegrenzte ..., a.a.O., S. 240 ff.; Michel, Bertram: Die Entwicklung der ..., a.a.O., S. 161, 162

162) vgl. Rütters, Bernd: Die unbegrenzte ..., a.a.O., S. 243 ff.

163) Staff, Ilse: Justiz im Dritten Reich, Frankfurt 1978, S. 13

auf die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte zu untersuchen. Da unmittelbare Versuche in dieser Richtung erst durch die sogenannten Richterbriefe ab 1942 unternommen wurden¹⁶⁴⁾, stellt sich die Frage, ob und wie mittelbar über die führenden Exponenten der nationalsozialistischen Arbeitsrechtswissenschaft Einwirkungen festzustellen sind. Gegenstand der Untersuchung sind dabei im wesentlichen die in der Arbeitsrechtssammlung veröffentlichten Entscheidungen, wobei in der Reihenfolge zunächst Entlassungen wegen kommunistischer, danach gewerkschaftlicher Betätigung und SPD-Mitgliedschaft, sonstiger Verhaltensweisen und nicht-arischer Abstammung bearbeitet werden.

c. Fälle politisch motivierter Entlassungen

Es folgt jeweils eine Inhaltsangabe des Tatbestandes und eine Darstellung und Kommentierung der Entscheidungsgründe in den für die vorliegende Thematik wesentlichen Punkten.

aa. Kommunistische Betätigung

(1) Urteil des LAG Frankfurt vom 27. November 1933¹⁶⁵⁾

Tatbestand:

Der Kläger war wegen kommunistischer Betätigung aus dem Dienst entlassen worden. Seine Klage richtete sich nicht auf Weiterbeschäftigung, sondern auf Ausstellung einer Bescheinigung mit dem Inhalt, daß seine Entlassung gegen seinen Willen und ohne eigenes Verschulden erfolgt war. Nur bei Erteilung dieser Bescheinigung hatte er einen Anspruch auf Pensionszahl-

164) vgl. Staff, Ilse: Justiz ..., a.a.O., S. 65

165) vgl. ARS Bd. 19 S. 207 ff

lung. Der beklagte Arbeitgeber hatte diese Bescheinigung aber mit der Begründung verweigert, daß der Kläger seine Entlassung durch kommunistische Betätigung selbst verschuldet habe.

Kommentierung der Entscheidungsgründe:

Das Arbeitsgericht als erste Instanz sah die kommunistische Betätigung des Klägers im alten Parteienstaat der Weimarer Republik weder als rechts-, noch verbots- noch vertragswidrig an. Die Entlassung habe der Kläger daher auch nicht selbst verschuldet, da man bei anderer Beurteilung der Rechtslage konsequenterweise jedem staatsfeindlich eingestellten Bürger aus jedem sonstigen Vertrag den Erfüllungsanspruch verweigern müßte. Das Arbeitsgericht hat mit dieser Begründung positivistisch konsequent eine klare Trennlinie zwischen der früheren Rechtslage in Weimar und den politischen Zwängen im NS-Staat gezogen. Der Kläger wurde durch eine Art Vertrauensschutz hinsichtlich der seinerzeit gültigen gesetzlichen Bestimmungen exkulpiert. Wenngleich diese Beurteilung der staatlichen Repression gegen die Kommunisten keinesfalls entsprach, war es dem Gericht offenbar zu diesem Zeitpunkt - der Kläger war am 31. August 1933 entlassen worden; die absolute Festigung der NS-Herrschaft war längst vollzogen - gefahrlos möglich, den zur Verfügung stehenden Beurteilungsspielraum in dieser Weise zu nutzen.

Eine umfassende Korrektur erfuhr die Entscheidung aber in der Berufungsinstanz, wobei sich das Gericht hier keine Zurückhaltung in der Dokumentierung seiner politischen Einstellung auferlegte. Der folgende Ausschnitt gibt in etwa den polemischen Stil der gesamten Urteilsbegründung wieder:

"Die Volksauffassung, die zugleich zur Verkehrs- und Rechtsauffassung geworden ist, erblickt in der KPD eine gemeingefährliche Verbrecherorganisation, die den Umsturz des Staates und aller staatlichen Ordnung zum Ziele hat, die den Bürgerkrieg, den politischen Mord und Terror predigt, der jedes verbrecherische Mittel zur Erreichung ihrer illegalen Ziele recht ist, die keinen Gott, kein Vaterland, keine Autorität und kein Führertum anerkennt. In der Mitgliedschaft und Mitarbeit bei dieser Partei sieht die Volksauffassung ein Verbrechen gegen den Staat und die staatliche Ordnung, gegen deutsches Volkstum und deutsche Volksgemeinschaft. Wenn also der Kläger wegen seiner jahrelangen Zugehörigkeit zur KPD und wegen seiner staats- und wirtschaftsfeindlichen Betätigung als Kommunist vor und nach der nationalen Erhebung am 31. August 1933 aus seiner Dienststelle entfernt worden ist, so hat er seine Entlassung durch sein verbrecherisches Verhalten selbst verschuldet."¹⁶⁶⁾ Zudem könne nach gesundem Rechtsempfinden ein Ruhegehaltsanspruch für einen Kommunisten nicht gewährt werden, da "... im Falle des Gelingens einer kommunistischen Revolution ..." ¹⁶⁷⁾ wohl für antikomunistische Parteiführer schwerlich ein Ruhegehalt in Frage gekommen sein dürfte.

Diese Zitate machen deutlich, daß nicht einmal der Versuch einer auch nur im weitesten Sinne objektiven rechtlichen Würdigung unternommen wurde. Die Ausführungen gleichen eher einer propagandistischen Hetzschrift als einer Urteilsbegründung eines unabhängigen Gerichts. Sprachgebrauch und Wortwahl sind vergleichbar mit den Unrechtsurteilen der Strafjustiz im

166) ARS Bd. 19 S. 208

167) ARS Bd. 19 S. 209

Dritten Reich.

(2) Urteil des LAG Essen vom 3. Januar 1934¹⁶⁸⁾

Tatbestand:

Wie in der vorangegangenen Entscheidung war der Kläger wegen kommunistischer Betätigung aus dem Dienst entlassen worden und begehrte mit seiner Klage die Erteilung einer Bescheinigung vom Arbeitgeber, daß die Entlassung unverschuldet und gegen seinen Willen erfolgt war.

Kommentierung der Entscheidungsgründe:

Das Gericht sah auch in diesem Falle kommunistische Betätigung als Verschuldungsgrund für die Entlassung des Klägers aus dem Dienst an. Die Begründung hierfür lautete wie folgt:

"Eine Betätigung im kommunistischen Sinne war aber mehr oder weniger gegen den Bestand des Staates und der geltenden Wirtschaftsordnung gerichtet und so auch nicht vereinbar mit der sich aus dem Arbeitsvertrag ergebenden Treueverpflichtung gegen die Beklagte. Daran ändert auch nichts, daß die bisherige Regierung das Treiben der Kommunisten in unverantwortlicher Weise weitgehend geduldet und erst die jetzige nationale Regierung den Kampf dagegen mit der notwendigen Schärfe aufgenommen hat."¹⁶⁹⁾

Neben der unverhohlen zum Ausdruck kommenden politischen Linientreue muß die weitere Argumentation über die Zusammenhänge zwischen Staats- und Wirtschaftsordnung einerseits und dem Individualarbeits-

168) vgl. ARS Bd. 20 S. 77 ff.

169) ARS Bd. 20 S. 80/81

recht andererseits zumindest nach dem bis dahin formal noch gültigen Arbeitsrecht des Weimarer Staates als sehr verunglückt und unvollkommen unlogisch beurteilt werden. Gerade diese Beurteilung aber, bei der der Bestand des Staates und der Wirtschaftsordnung unmittelbar auf den Individualarbeitsvertrag und die Treueverpflichtung des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber durchschlagen sollte, entspricht der faschistischen Grundhaltung, die OTTO KAHN-FREUND bereits für die Rechtsprechung des Reichsarbeitsgerichts im Weimarer Staat festgestellt hat¹⁷⁰⁾. So gesehen handelt es sich eigentlich um eine konsequente Weiterführung dieser Rechtsprechung, die schon damals keine Grundlage in den geltenden gesetzlichen Bestimmungen gefunden hatte. Die in der Arbeitsrechtssammlung veröffentlichten Entscheidungen wurden häufig durch führende Repräsentanten der Arbeitsrechtswissenschaft im NS-System kommentiert. So hatte ALFRED HUECK im Anschluß an die Entscheidung des LAG Essen¹⁷¹⁾ auf die einheitliche Beurteilung mit der vorhergehenden Entscheidung des LAG Frankfurt¹⁷²⁾ verwiesen. Kommunistische Betätigung sollte demnach auch nach dem Willen der Rechtslehre in jedem Fall als Verschuldungsgrund für fristlose Entlassungen gelten. Derartige Stellungnahmen müssen als Versuch gewertet werden, die Rechtsprechung im Sinne einer einheitlichen politischen Linie bei der Entscheidungsfindung zu beeinflussen.

170) vgl. oben Abschnitt A III 2

171) vgl. Hueck, A.: ARS Bd. 20 S. 81

172) vgl. ARS Bd. 19 S. 207

(3) Urteil des LAG Berlin vom 3. Juni 1934¹⁷³⁾

Tatbestand:

Dem Kläger war fristgerecht am 29. April 1933 zum 31. Mai 1933 wegen staatsfeindlicher Einstellung gekündigt worden. Die Kündigung wurde nicht durch den Arbeitgeber, sondern durch einen aufgrund der sogenannten Reichstagsbrandverordnung eingesetzten Staatskommissar ausgesprochen.

Der Kläger war zuvor am 1. Januar 1933 auf Veranlassung seines Arbeitgebers von Berlin nach Leipzig umgezogen und begehrte mit seiner Klage Schadensersatz für den Rückzug nach Berlin. Es handelte sich also nicht um eine Kündigungsschutzklage; vielmehr war die Beurteilung der staatsfeindlichen Einstellung des Klägers für die Frage ausschlaggebend, ob der Kläger seine Entlassung selbst verschuldet und damit einen Schadensersatzanspruch verwirkt hatte.

Kommentierung der Entscheidungsgründe:

Das Gericht stellte für den Ausgang des Rechtsstreits darauf ab, daß dem Kläger gem. § 242 BGB dann kein Anspruch auf Schadensersatz zustehe, wenn er die Kündigung verschuldet oder berechtigten Anlaß hierzu gegeben hatte. Die Beweislast hierfür lag bei der Beklagten. Weder im ersten Rechtszug noch innerhalb der Berufungsbegründungsfrist konnte die beklagte Arbeitgeberin Gründe anführen und unter Beweis stellen, die sie veranlaßt hatten, die staatsfeindliche Einstellung des Klägers anzunehmen. Erst in der mündlichen Verhandlung hatte die Beklagte die nicht näher belegte Behauptung aufgestellt, der Kläger sei Kommunist bzw. kommunistisch eingestellt. Zum Beweis dieser Tatsache wurde das Zeugnis des Staatskommissars angeboten.

173) vgl. ARS Bd. 20 S. 16 ff.

Mit der Begründung, daß der Beweisantritt gemäß §§ 529 ZPO, 67 ArbGG wegen verspäteten Vorbringens unbeachtlich war, erkannte das Gericht den Schadensersatzanspruch des Klägers an.

Im Gegensatz zu den bislang untersuchten Beispielfällen hat das LAG Berlin hier im Sinne des aufgrund staatsfeindlicher Einstellung entlassenen Arbeitnehmers entschieden. Dies muß insoweit positiv bewertet werden, als das Gericht den Mut gezeigt hat, den Zeugenbeweis eines von behördlicher Seite eingesetzten Staatskommissars zurückzuweisen. Andererseits ist aber auch zu berücksichtigen, daß die Prozeßordnung eine relativ problemlose Rechtsgrundlage für die Entscheidung in dieser Form geliefert hat. Aus diesem Ablauf des Verfahrens kann zumindest entnommen werden, daß die Richter innerhalb vorhandener gesetzlicher Freiräume gefahrlos und auch entgegen dem an sich politisch und ideologisch vorgegebenen Kurs entscheiden konnten.

(4) Urteil des LAG Berlin vom 30. Mai 1934¹⁷⁴⁾

Tatbestand:

Die Klägerin war Angestellte einer Ortskrankenkasse, also einer öffentlich-rechtlichen Körperschaft. Sie wurde fristlos entlassen, da sie in einem Fragebogen, den sie aufgrund von Bestimmungen des Berufsbeamtengesetzes ausfüllen sollte, ihre frühere Zugehörigkeit zu einer kommunistischen Organisation verschwiegen hatte. Die Entlassung wurde unter anderem darauf gestützt, daß im Kopf des bezeichneten Fragebogens der Hinweis enthalten war, daß unrichtige und unvollstän-

174) vgl. ARS Bd. 21 S. 9 ff

dige Angaben die sofortige Entlassung nach sich ziehen. Die Klägerin begehrte mit ihrer Klage Gehaltszahlung bis zum ordentlichen Kündigungstermin, da nach ihrer Auffassung die fristlose Entlassung zu Unrecht erfolgt war¹⁷⁵⁾.

Kommentierung der Entscheidungsgründe:

Das Gericht stellte fest, daß die Klägerin einem Arbeitersportverein angehört hatte, der gerichtsbekannt nach einem früheren Urteil des RAG¹⁷⁶⁾ als kommunistische Hilfsorganisation eingestuft worden war. Dies habe die Klägerin sehr wohl gewußt, da sie dem Verein vier bis fünf Jahre lang angehört habe. Da die Klägerin aber keine Ausführungen zu der Frage gemacht hatte, welchen kommunistischen Hilfs- oder Ersatzorganisationen sie angehört hatte, wurde die fristlose Entlassung als rechtmäßig beurteilt.

Ungeachtet der Tatsache, daß der betreffende Verein möglicherweise tatsächlich kommunistisch gelenkt war, sah das Gericht keine Bedenken darin, daß durch Fragebogenaktionen dieser Art konstitutiv Entlassungsgründe neu geschaffen wurden. In der Durchführung derartiger behördlicher Befragungsaktionen mit möglichen weitreichenden arbeitsrechtlichen Konsequenzen zeigt sich die an sich systematisch nach geltendem Recht nicht nachvollziehbare Einflußnahme der Staatsgewalt auf das Individualarbeitsverhältnis. Jeglicher Zusammenhang mit einer irgendwie gearteten Betätigung oder Verbindung mit einer kommunistischen Vereinigung sollte demnach den sofortigen Verlust des Arbeitsplatzes zur Folge haben.

175) vgl. ARS Bd. 21 S. 10

176) vgl. ARS Bd. 16 S. 448

bb. Gewerkschaftliche und sozialdemokratische Betätigung

(1) Urteil des LAG Essen vom 6. Dezember 1933¹⁷⁷⁾

Tatbestand:

Der Kläger war Straßenbahnschaffner und als Mitglied einer freien Gewerkschaft im Betriebsrat vertreten. Zunächst wurde er gem. Art. I § 2 BVG seines Amtes als Betriebsrat wegen staats- und wirtschaftsfeindlicher Einstellung enthoben. Schließlich folgte auch noch seine fristgemäße Entlassung aufgrund der einschlägigen Vorschriften des Berufsbeamtengesetzes. Die Eisenbahnverwaltung weigerte sich als Arbeitgeber dem Kläger eine Bescheinigung dahingehend zu erteilen, daß seine Entlassung unverschuldet erfolgt war. Auf Erteilung dieser Bescheinigung richtete sich die Klage.

Kommentierung der Entscheidungsgründe:

Das Gericht hatte die Beklagte aufgefordert, ihre Weigerung näher zu begründen und entsprechende Beweise anzubieten. Hierzu war aber lediglich vorgebracht worden, daß der Kläger durch den Regierungspräsidenten seines Amtes als Betriebsrat enthoben worden sei und daß ihn die Beklagte daher zu den Arbeitnehmern zähle, die nach ihrer politischen Betätigung nicht die Gewähr dafür bieten, jederzeit rückhaltlos für den nationalen Staat einzutreten.

Aus der zunächst untersuchten Verfügung des Regierungspräsidenten konnte das Gericht feststellen, daß hierin keinerlei Tatsachen angegeben waren, aus denen auf eine staats- oder wirtschaftsfeindliche Einstellung des Klägers hätte geschlossen werden können.

177) vgl. ARS Bd. 20 S. 81 ff.

Alleine aus dieser Verfügung und ohne Vorlage weiterer Unterlagen konnte nach Auffassung des Gerichts der Rechtsstreit nicht im Sinne der Beklagten entschieden werden. Allein das vorgetragene Argument, im Interesse des Wirtschaftsfriedens habe man aus der Verfügung des Regierungspräsidenten Schlußfolgerungen ziehen und den Kläger entlassen müssen, wurde nicht anerkannt. Vielmehr wies das Gericht darauf hin, daß § 4 des Berufsbeamtengesetzes eine Kann-Bestimmung enthalte, während in den Fällen der §§ 2 und 3 die zwingende Entlassung vorgeschrieben sei. Selbst nach der eigenen Einschätzung des Klägers durch die Beklagte sei aber hier ein gesetzlicher Zwang zur Entlassung nicht vorhanden gewesen. Die Beklagte habe im Sinne einer selbstverschuldeten Entlassung des Klägers nichts vorgetragen, so daß die Entlassung als willkürlich und ohne zwingenden Grund erfolgt angesehen werden müsse. Der Klageanspruch wurde daher als begründet anerkannt.

Die Entscheidung gibt in verschiedener Hinsicht interessante Aufschlüsse. Zunächst zeigt sie hinsichtlich der Entlassung des Klägers ein völlig willkürliches Arbeitgeberverhalten, da weder ausreichende Entlassungsgründe vorhanden waren, noch ein ausreichendes Beweisangebot für die behaupteten Gründe geliefert werden konnte. Weiterhin zeigt sie erneut einen Fall auf, wie die Verwaltungsbehörden ihre Kompetenzen im Rahmen des BVG ausübten. Die Verfügung durch die der Kläger seines Betriebsratsamtes enthoben wurde, enthielt keinerlei Tatsachen über die staats- und wirtschaftsfeindliche Einstellung des Klägers, sondern lediglich eine Anordnung ohne Mitteilung der Gründe. Dies untermauert die Feststellungen, die über die Entscheidungspraktiken der Behörden in diesem Bereich getroffen wurden¹⁷⁸⁾.

178) vgl. oben Abschnitt B II 3 a bb

Schließlich nahm das Gericht aber grundsätzlich dazu Stellung, ob freigewerkschaftliche Betätigung als Entlassungsgrund im Sinne staatsfeindlicher Einstellung zu bewerten war und verneinte dies, sofern nicht andere Merkmale wie Beschimpfung des Führers oder Mißbrauch der Betriebsratsstellung zur Verfolgung nationalgesinnter Arbeitnehmer hinzutraten.

(2) Urteil des Reichsarbeitsgerichts vom 4. Juli 1934¹⁷⁹⁾

Tatbestand:

Einem früher führenden Funktionär einer freien Gewerkschaft, der nach der Zerschlagung der Gewerkschaften am 2. Mai 1933 zunächst durch die Deutsche Arbeitsfront (DAF) weiterbeschäftigt worden war, wurde am 6. Juni 1933 fristlos gekündigt.

Kommentierung der Entscheidungsgründe:

Das RAG bestätigte grundsätzlich, daß frühere Zugehörigkeit zur SPD und zu einer freien Gewerkschaft generell allein kein Grund zur fristlosen Entlassung seien. Wichtiger Grund sei aber im vorliegenden Fall gewesen, "... daß die Anschauungen, von denen der Kläger in seiner bisherigen Tätigkeit als führender Funktionär einer freien Gewerkschaft geleitet wurde, in schärfstem Gegensatz zu den Zielen standen, die die nunmehr in den freien Gewerkschaften zur Führung gelangte NSDAP verfolgte."¹⁸⁰⁾

Nicht nachvollziehbar ist aus der Begründung, warum man den Kläger erst ca. vier Wochen nach der Besetzung der Gewerkschaftshäuser entlassen hat, obwohl man wußte, daß er zuvor führender Gewerkschaftsfunk-

179) vgl. ARS Bd. 21 S. 188 ff.

180) ARS Bd. 21 S. 190

tionär gewesen war. Die Gründe, die das RAG zur Erklärung dieser Vorgehensweise anführte, sind widersprüchlich. Zum einen wurde allgemeingültig erklärt, daß die Tätigkeit eines führenden freien Gewerkschaftsfunktionärs Grund zur fristlosen Entlassung sei. Zum anderen aber wurde im vorliegenden Fall ausgeführt, daß es eines gewissen Zeitraumes bedurfte, "... bis die mit der Neuordnung der Verhältnisse befaßten Personen die für ihre Entscheidungen notwendige Klarheit und Übersicht erlangt hatten."¹⁸¹⁾ Erst Ende Mai hätten diese sich ein klares Bild über die Persönlichkeit des Klägers machen können.

Die Entscheidung windet sich in untragbarer Weise um den wichtigen Grund im Sinne des § 626 BGB herum. Wenn allgemein die führende Gewerkschaftstätigkeit wichtiger Entlassungsgrund war, so lag dieser Grund beim Kläger bereits am 2. Mai bekanntermaßen vor. Durch seine Weiterbeschäftigung wurde aber ein neues Dienstvertragsverhältnis mit der DAF begründet. Die Beklagte hat sich insoweit widersprüchlich verhalten, als sie den Kläger zunächst weiterbeschäftigte, um ihn dann aus einem Grund zu entlassen, der bereits zu Beginn dieses Arbeitsverhältnisses vorgelegen hatte. Die Begründung der verspäteten Entlassung, daß es durch die so "tiefgreifende Umwälzung der Verhältnisse"¹⁸²⁾ eines gewissen Zeitraumes bedurfte, um Klarheit und Übersicht zu erlangen, ist äußerst unzureichend. Es drängt sich der Verdacht auf, daß NSBO und DAF zunächst noch auf die Dienste des Klägers in der neuen Organisation angewiesen waren und die Entlassung aus diesem Grunde erst später erfolgte.

181) ARS Bd. 21 S. 191

182) ARS Bd. 21 S. 188

(3) Urteil des Reichsarbeitsgerichts vom 14. März 1934¹⁸³⁾

Tatbestand:

Der Kläger, ein früheres SPD-Mitglied, verlangte nach seiner Entlassung ein tarifvertraglich vereinbartes Abkehrgehalt, das einem Gekündigten dann zustehen sollte, wenn seine Entlassung ohne eigenes Verschulden erfolgt war.

Kommentierung der Entscheidungsgründe:

Die Problematik ist aus den bereits vorher behandelten Entscheidungen bekannt, in denen es um Ansprüche auf Erteilung von Arbeitsbescheinigungen ging¹⁸⁴⁾. Das RAG bestätigte die Auffassungen der Vorinstanzen, die der Klage mit der Begründung stattgegeben hatten, daß allein die Zugehörigkeit zur SPD kein schuldhaftes Verhalten im Sinne der Tarifbestimmung sein konnte, da der Kläger sich für berechtigt halten durfte, der SPD anzugehören, solange diese nicht verboten war. Das Gericht ist damit immerhin der extremen Auffassung des Revisionsführers entgegengetreten, der geltend gemacht hatte, daß die Frage des Verschuldens allgemein vom "Standpunkt der nach der nationalen Erhebung durchdrungenen Staatsauffassung"¹⁸⁵⁾ zu beurteilen sei. Hierbei ging er selbstverständlich davon aus, daß SPD-Mitgliedschaft in gleicher Weise wie kommunistische Betätigung als schuldhaft herbeigeführte Entlassung anzusehen sei.

Die Situation des Klägers bestätigt einmal mehr die Rechtsunsicherheit und Verwirrung, die die damaligen Verhältnisse kennzeichneten. Seine Entlassung war am

183) vgl. ARS Bd. 20 S. 196 ff.

184) vgl. ARS Bd. 19 S. 207 ff.; ARS Bd. 20 S. 77 ff.; ARS Bd. 20 S. 81 ff.

185) ARS Bd. 20 S. 199

30. März 1933 erfolgt, nachdem kurz zuvor der gesamte Arbeiter- und Angestelltenrat zurückgetreten war. Der Kläger konnte demnach mangels bestehender Betriebsvertretung keinen Einspruch gegen die Kündigung einlegen und auch die Klagemöglichkeit vor dem Arbeitsgericht war versperrt. Zwar hatte er gemäß Art. II BVG den Polizeipräsidenten als die zuständige Behörde zur Entscheidung über die Kündigung angerufen, jedoch lehnte dieser eine Entscheidung mit der Begründung ab, daß er unzuständig sei, weil die Kündigung vor Inkrafttreten des BVG erfolgt war.

Die Beklagte hatte also offenbar den insoweit rechtsleeren Raum genutzt, um sich des Klägers ohne Schwierigkeiten zu entledigen.

(4) Urteil des Reichsarbeitsgerichts vom 28. März 1934¹⁸⁶⁾

Diese Entscheidung ist im Zusammenhang mit der zuvor dargestellten RAG-Entscheidung zu sehen. Beide treffen einen in bezug auf die rechtliche Problematik gleichgelagerten Sachverhalt, so daß sich hier eine umfangreichere Darstellung erübrigt. Das RAG hat vom Wesensgehalt her nochmals bekräftigt, daß die frühere Zugehörigkeit zur SPD für sich allein nicht ausreichend sei, um einen wichtigen Grund zur fristlosen Entlassung zu liefern.

In ihrer Kommentierung zu den beiden letztgenannten RAG-Entscheidungen haben ALFRED HUECK und H. C. NIPPERDEY¹⁸⁷⁾ zur Klarstellung der unterschiedlichen Bewertung der Intensität staatsfeindlicher Einstellung im Kündigungsschutzbereich grundlegend Stellung

186) vgl. ARS Bd. 20 S. 201 ff.

187) vgl. ARS Bd. 20 S. 200 u. 202

bezogen. Während sozialdemokratische und gewerkschaftliche Tätigkeit nicht ohne Hinzutreten besonderer Umstände eine Entlassung rechtfertigen sollte, war kommunistische Betätigung immer wichtiger Grund zur fristlosen Entlassung. Selbstverständlich galt die Entlassung in diesen Fällen auch jeweils als selbst verschuldet.

(5) Urteil des LAG Berlin vom 20. August 1934¹⁸⁸⁾

Tatbestand:

Der Kläger, früheres SPD- und Gewerkschaftsmitglied, wurde, nachdem er behördlicherseits schon seines Amtes als Betriebsratsmitglied enthoben worden war, wegen staatsfeindlicher Einstellung fristlos entlassen. Nach erfolgloser Anrufung der gem. Art. II BVG zuständigen Verwaltungsbehörde erhob er Feststellungsklage auf Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses bis zum ordentlichen Kündigungstermin und Fortzahlung seines Gehaltes bis zu diesem Zeitpunkt.

Kommentierung der Entscheidungsgründe:

Mit Hinweis auf die Judikate des RAG vom 14. und 28.3.1933¹⁸⁹⁾ wurde festgestellt, daß allein die Zugehörigkeit des Klägers zur SPD und den freien Gewerkschaften nicht ausreichend sei, die fristlose Entlassung zu rechtfertigen. Das Gericht legte ein klares Bekenntnis für die Vertrauensschutznotwendigkeit des Klägers ab. Der Kläger durfte sich, "... solange die SPD nicht für staatsfeindlich erklärt und verboten war (erst Mitte 1933), schon im Hinblick auf die damals geltenden verfassungsrechtlichen Bestimmungen und den Kündigungsschutz des § 84 BRG für be-

188) vgl. ARS Bd. 21 S. 190 ff.

189) vgl. ARS Bd. 20 S. 196 ff.;
vgl. ARS Bd. 20 S. 201 ff.

rechtigt halten, ihr anzugehören und die sich aus der Zugehörigkeit zu ihr ergebenden politischen Anschauungen auch nach außen zu betätigen, sofern er nicht durch die Art der Betätigung arbeitsvertragliche Pflichten verletzte."¹⁹⁰⁾

Gleiches sollte nach Auffassung des Gerichts für die Zugehörigkeit zu den freien Gewerkschaften vor deren Auflösung am 2. Mai 1933 gelten. Hierzu führte es aus, daß die überwiegende Zahl der Arbeitnehmerschaft bis dahin den freien Gewerkschaften angehört habe "... und der nationalsozialistische Staat in der bloßen Mitgliedschaft nach den wiederholten Erklärungen maßgeblicher Persönlichkeiten keinen Grund zur Ausstoßung aus der Betriebsgemeinschaft herleiten ..."¹⁹¹⁾ könne und wolle. Das Gericht sah folgerichtig sowohl die Feststellungs- wie auch die Leistungsklage als gerechtfertigt an.

Die Entscheidung hatte bereits in einem vorangegangenen Abschnitt¹⁹²⁾ Erwähnung gefunden. Schon dort erfolgte eine eingehende argumentative Auseinandersetzung mit der unzulänglichen Entscheidungsfindung einer gem. Art. II BVG zuständigen Verwaltungsbehörde. Auch die hier im Zusammenhang mit der staatsfeindlichen Einstellung des Klägers getroffenen Feststellungen lassen wenig Zweifel an der sehr distanzierten Einstellung der zuständigen Kammer zum NS-System aufkommen. Bemerkenswert ist dabei besonders, daß die Argumentation keinen offenen Widerspruch zum System deutlich werden läßt und somit sachlich nicht angreifbar ist. Die Berufung auf

190) ARS Bd. 21 S. 193

191) ARS Bd. 21 S. 194

192) vgl. Abschn. B II 3 a bb

"Erklärung maßgebender Persönlichkeiten"¹⁹³⁾ hinterläßt im Gegenteil sogar den Eindruck, als liege die rechtliche Würdigung voll auf offizieller politischer Linie. In der Tat gab es propagandistische Äußerungen führender NS-Funktionäre, in denen sie sich zum Schutz und zur Unantastbarkeit der Gewerkschaften bekannten. So erklärte beispielsweise Robert Ley als Repräsentant des KOMITEES ZUM SCHUTZ DER DEUTSCHEN ARBEIT am 2. Mai 1933, dem Tag der Zerschlagung der Gewerkschaften, daß gerade nicht beabsichtigt sei, die Gewerkschaften zu zerschlagen oder zu zerstören. Vielmehr seien die Institutionen der Arbeiter den Nationalsozialisten "heilig und unantastbar".¹⁹⁴⁾ Die tatsächliche Entwicklung hat derartige Versprechungen zwar ad absurdum geführt, dies ändert jedoch nichts an der Tatsache, daß beispielsweise die hier zugrunde liegende Entscheidung durch die Zuhilfenahme solcher Aussagen nur schwer angreifbar war. Jede Kritik von staatlicher Seite hätte hier zu einem peinlichen Eingeständnis der Lüge und Demagogie führen müssen. Entsprechend zurückhaltend und unverbindlich war auch der Kommentar ALFRED HUECKs im Anschluß an diese Entscheidung. Den aufgedeckten Unzulänglichkeiten im Rahmen der Zuständigkeiten des Betriebsvertretungsgesetzes und den darauf basierenden Entscheidungspraktiken wußte er nur mit dem Hinweis zu begegnen, daß das BVG zwischenzeitlich durch § 65 Ziff. 4 AOG aufgehoben worden war.¹⁹⁵⁾

193) ARS Bd. 21 S. 194

194) Ley, Robert, in: Müller, Willy: Das soziale Leben in Deutschland ..., S. 62 ff., zitiert nach Blanke u.a.: Kollektives ..., a.a.O., S. 36

195) vgl. ARS Bd. 21 S. 195

cc. Einzelfälle

Entlassungen wegen staatsfeindlicher Einstellung kamen überwiegend im Zusammenhang mit kommunistischer, gewerkschaftlicher oder sozialdemokratischer Betätigung in Betracht. Daneben gab es aber auch Einzelfälle, in denen religiöse Gründe oder persönliche Verhaltensweisen für Entlassungen ausschlaggebend waren.

(1) Urteil des Arbeitsgerichts München vom 14. Dezember 1933¹⁹⁶⁾

Tatbestand:

Die Klägerin, Angestellte eines Warenhauses, hatte sich mit zwei Arbeitskolleginnen über einen Festzug aus Anlaß der Grundsteinlegung für das Kunstaussstellungsgelände in München unterhalten. Hierbei tat sie die Äußerung, sie "... habe schon etwas Größeres und Schöneres gesehen, nämlich den Einzug der Franzosen in Straßburg 1918"¹⁹⁷⁾. Sie wurde daraufhin wegen staatsfeindlicher Einstellung fristlos entlassen.

Kommentierung der Entscheidungsgründe:

Die Lohnklage der Klägerin hatte keinen Erfolg, was in Anbetracht der offensichtlich provokativen Aussage nicht verwundert. Bemerkenswert an der Urteilsbegründung ist aber die pathetische und emotionsgeladene Abhandlung zu der Bemerkung der Klägerin.

Das Gericht stellte zunächst fest, daß die Aussage nicht als Kritik an der künstlerischen Leistung des Festzuges angesehen werden könne. Diese sei niemals mit einer militärischen Paradierung wie dem Einzug

196) vgl. ARS Bd. 20 S. 62 ff.

197) ARS Bd. 20 S. 62

der Franzosen in Straßburg zu messen. Als Konsequenz hieraus wurde gefolgert, daß der Vergleich nur die allgemeine politische Bedeutung beider Veranstaltungen betreffen konnte. Diese bewertete das Gericht wie folgt:

"Während der Einzug der Franzosen in Straßburg ... für jedes deutschfühlende Herz aber den Eindruck tiefster Erniedrigung und Schmach, und nur Schmerz auslösen konnte, so bedeutete der Festzug ... die künstlerische Krönung des Sieges der nationalsozialistischen Weltanschauung im Reich, und mußte für jeden national gesinnten und deutsch denkenden Menschen das Gefühl der inneren Erhebung und des Triumphes auslösen."¹⁹⁸⁾

Die Entlassung der Klägerin, die nach diesen gerichtlichen Feststellungen nicht auf dem Boden der nationalen Gesinnung stehen konnte, wurde daher ohne weiteres als rechtmäßig beurteilt.

- (2) Urteil des Arbeitsgerichts Mannheim vom 22. Dezember 1933¹⁹⁹⁾

Tatbestand:

Der Kläger war von der beklagten Arbeitgeberin angeblich auf Betreiben der Mitarbeiter und der Betriebsvertretung wegen staatsfeindlicher Einstellung entlassen worden. Die staatsfeindliche Einstellung des Klägers wurde wie folgt begründet:

Der Kläger habe der verbotenen Sekte ERNSTE BIBEL-FORSCHER angehört, er sei weiterhin nicht zu einer

198) ARS Bd. 20 S. 63

199) vgl. ARS Bd. 20 S. 102 ff.

Betriebsversammlung erschienen, in der der Kreisleiter der NSDAP gesprochen habe, er habe nicht der Anhörung einer durch Radio übertragenen Rede des Reichskanzlers beigewohnt und schließlich habe er sich auch nicht an der Volksabstimmung und Reichstagswahl beteiligt.

Kommentierung der Entscheidungsgründe:

Das Gericht stellte zwar fest, daß nach der bisherigen politischen Betätigung des Klägers Zweifel bestehen, ob er jederzeit rückhaltlos für den nationalen Staat eintreten werde. Trotzdem hatte aber die Gehaltsklage Erfolg, da dieser Tatbestand nur die fristlose Entlassung eines öffentlichen Bediensteten nach den Bestimmungen des Berufsbeamtengesetzes rechtfertigte, nicht aber auf den Kläger anwendbar war. Zu berücksichtigen war nach Auffassung des Gerichts, daß der Kläger bereits seit 14 Jahren in Diensten der Beklagten stand und bislang keinen Grund zu Beanstandungen gegeben hatte. Auch sei er wegen seines politischen Verhaltens weder von seinem Arbeitgeber noch von seinen Vorgesetzten jemals verwarnet worden. Durch sein Verhalten habe er zwar gegen die Anschauungen "weitester Volkskreise" verstoßen, dies könne aber allenfalls eine ordentliche Kündigung rechtfertigen.

Es wurde in der Entscheidung einerseits ein ausdrückliches politisches Bekenntnis zur nationalsozialistischen Weltanschauung abgegeben, wobei aber andererseits auch humanitäre und familiäre Gründe in der Person des Klägers deutlich zum Tragen gekommen sind. Eine zweifelsfreie Charakterisierung der richterlichen Beurteilungskriterien ist in Anbetracht sowohl humanitärer Gesichtspunkte wie auch politischer Linientreue, die beiderseits zum Ausdruck kommen, nur schwer möglich.

dd. Zusammenfassung

Die aus der Arbeitsrechtssammlung entnommenen Judikate der Jahre 1933 und 1934 lassen nicht von Anfang an eine einheitliche Bewertung politisch motivierter Kündigungsgründe erkennen. Erst im Laufe der Zeit kristallisierte sich heraus, daß kommunistische Betätigung und Einstellung vor und nach der nationalsozialistischen Machtübernahme in jedem Fall Grund für eine fristlose Entlassung sein sollten. Dagegen wurde sozialdemokratische und gewerkschaftliche Tätigkeit wesentlich differenzierter behandelt. Hier hat das Reichsarbeitsgericht schon sehr bald im Jahre 1934 klare Auslegungskriterien für Entlassungen wegen staatsfeindlicher Einstellung vorgegeben. Demnach sollten sozialdemokratische und gewerkschaftliche Führungskräfte anders beurteilt werden als einfache Mitglieder. Gegen Führungskräfte waren insoweit wesentlich härtere Maßstäbe anzulegen, was dem bereits mehrfach festgestellten Sanktions- und Disziplinierungswillen entspricht.

Diese Erkenntnisse decken sich weitgehend mit den Feststellungen von RÜTHERS und MICHEL²⁰⁰⁾, wenngleich gerade in der Anfangsphase zum Teil noch beträchtliche Gegensätze zwischen erst- und höherinstanzlichen Entscheidungen auch bei der Bewertung kommunistischer Betätigung festzustellen waren. Dies beruhte wohl überwiegend darauf, daß die erstinstanzlichen Arbeitsgerichte unmittelbar mit den neuen politischen Kündigungsgründen konfrontiert wurden, ohne daß gesetzliche Grundlagen oder höchstrichterliche Rechtsprechung Orientierungshilfen geben konnten. Da die Obergerichte besser in der Lage waren, die Entwicklung zu beobachten und sich auf die politische Situation einzustellen, fielen die Entschei-

200) vgl. oben Abschnitt B III 2 a

dungen der Landesarbeitsgerichte, abgesehen von wenigen Ausnahmen, und des Reichsarbeitsgerichts weitgehend systemkonform aus.

Soweit die richterlichen Prozesse der Entscheidungsfindung aus den dargestellten Beispielen erkennbar waren, hat sich gezeigt, daß gesetzliche Freiräume mit durchschnittlichem juristischen Geschick in humanitärer Weise genutzt werden konnten. Hier kamen vor allem die mitunter sehr dilettantisch formulierten arbeitsrechtlichen Maßnahmegesetze einer gefahrlosen und unangreifbaren Auslegung entgegen. Als typisches Beispiel hierfür sei nochmals auf die Entscheidung des LAG Berlin vom 20. August 1934²⁰¹⁾ verwiesen.

Andererseits ist aus einer beträchtlichen Anzahl von Urteilen deutlich geworden, daß die Richter häufig den Boden geltenden Rechts zugunsten einer reinen politischen Gesinnungsrechtsprechung verlassen haben. Dokumentiert wurde dies dadurch, daß propagandistische Leerformeln wie "Volksauffassung", "Volkstum und Volksgemeinschaft", "Anschaungen weitester Volkskreise", "Gemeinwohl" und ähnliches als Grundlage für die richterliche Entscheidungsfindung dienten.

Für die Gesetzespositivisten wurde die Rechtsfindung besonders erschwert, da sie keine klare Verknüpfung zwischen den ideologischen Anforderungen des Systems und dem normierten Recht herstellen konnten.

Zusammenfassend betrachtet hat sich die eingangs festgestellte relativ einheitliche Beurteilung der Kündigungsrechtsprechung in der nationalsozialistischen Umsturzphase erst durch die Rechtsprechung des Reichsarbeitsgerichts 1934 ausreichend manifestiert. Zuvor haben insbe-

201) vgl. ARS Bd. 21 S. 190 ff.; Abschnitt B III 2 c bb (5)

sondere in der Arbeitsrechtssammlung die führenden Arbeitsrechtswissenschaftler auf eine Vereinheitlichung der Rechtsprechung im Sinne des NS-Systems hingewirkt. Hier waren es vor allem HUECK, NIPPERDEY, DERSCH, NIKISCH und andere, die offenbar problemlos den Übergang von Weimar zu den Grundlagen des nationalsozialistischen Arbeitsrechts vollzogen haben und mit beträchtlichem wissenschaftlichen Gewicht dem System zu einem Prestigeerfolg verholten haben²⁰²⁾.

Zieht man die Ergebnisse der quantitativen und qualitativen Betrachtung zur arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung zusammen, so ergibt sich durch die quantitative Bedeutungslosigkeit zwangsläufig dieselbe Einschätzung für die qualitative inhaltliche Bewertung der Rechtsprechung. Ausgenommen hiervon sind mögliche Parallelwirkungen auf Entscheidungen von Verwaltungsbehörden im Kündigungsschutzbereich, deren Zuständigkeiten durch das BVG und BBG begründet waren und die bei der Rechtsprechung Orientierungshilfen suchten. Die Zwangspause, die den Arbeitsgerichten durch die Zuständigkeitsbestimmungen von BBG und BVG auferlegt wurde, hat offenbar vorwiegend zur personellen Selektierung und ideologischen Anpassung der Arbeitsgerichtsbarkeit gedient. Die mehr oder weniger gewollt bei den Arbeitsgerichten verbliebene Zuständigkeit über fristlose Entlassungen wegen staatsfeindlicher Einstellung können somit allenfalls als Bewährungsprobe für die noch immer mißtrauisch beäugte Justiz im Hinblick auf mögliche zukünftige Aufgaben eingestuft werden.

202) vgl. Wahsner, R.: Faschismus ..., a.a.O., S. 114; Ramm, T.: Nationalsozialismus ..., a.a.O., S. 114

d. Entlassungen aus rassistisch-ideologischen Gründen

aa. Unterschiedliche Ausgangssituationen

Die qualitative Betrachtung der Kündigungsrechtsprechung gegenüber Juden erfordert im Vergleich zur Rechtsprechung wegen Kündigungen aufgrund staatsfeindlicher Einstellung eine Herausstellung der elementaren Unterschiede aus Sicht der Nationalsozialisten. Der Antisemitismus der NS-Bewegung war zunächst ein rein ideologischer Kampf, in dessen Verlauf die jüdische Minderheit in Deutschland für sämtliche politischen Fehlentwicklungen ein ständiges Feindbild abgab. Dagegen war die Auseinandersetzung mit der Arbeiterbewegung in erster Linie ein existenzieller Machtkampf. Schon allein zahlenmäßig war die jüdische Bevölkerung in Deutschland im Gegensatz zur Arbeiterbewegung nicht als ernstzunehmender Machtfaktor anzusehen, da die ca. 500.000 bis 600.000 Juden nur etwa 1 % der Bevölkerung ausmachten²⁰³⁾; dagegen waren Millionen von Arbeitnehmern in den Arbeiterorganisationen zusammengeschlossen. Auch ansonsten war die Struktur der jüdischen Bevölkerung anders geartet, da sie sich im Gegensatz zur Arbeiterbewegung über alle soziologischen Schichten verteilte. Dies kommt beispielsweise auch in der Aufstellung betreffend die Abberufung von Beisitzern des Arbeitsgerichts und Landesarbeitsgerichts Frankfurt deutlich zum Ausdruck²⁰⁴⁾. Jüdische Beisitzer waren ausschließlich auf Arbeitgeberseite zu finden, wenn auch nur in relativ geringer Anzahl, während sich auf Arbeitnehmerseite überhaupt keine jüdischen Vertreter befanden.

Die Maßnahmen gegen die Juden nach der Machtergreifung

203) vgl. Niess, Wolfgang: Machtergreifung 33, Beginn einer Katastrophe, Stuttgart 1982, S. 111; Frank, Hans: JW 1933 S. 2091

204) vgl. oben Abschnitt B III 2 b

waren auch zunächst von staatlicher Seite nur auf ideologischem Niveau durch verbale Hetzkampagnen betrieben worden, wobei Höhepunkt der Boykott jüdischer Geschäfte am 1. April 1933 war. Erst durch die Bestimmungen des Berufsbeamtengesetzes (vgl. § 3 BBG) wurde in massiver Form die Entfernung der Juden aus dem öffentlichen Dienst in die Wege geleitet. In der Aufstellung über die im öffentlichen Dienst durchgeführten Disziplinarverfahren²⁰⁵⁾ kommt dies kaum zum Ausdruck, da die jüdische Minderheit auch im öffentlichen Dienst entsprechend schwach vertreten war. Eine gesetzliche Grundlage für die Privatwirtschaft, die die Entlassung von Juden vergleichbar dem Art. II BVG für staatsfeindlich eingestellte Arbeitnehmer vorsah, gab es nicht. Trotzdem wurde "Zugehörigkeit zur jüdischen Rasse" zu einem allgemeinen Kündigungsgrund, wobei es in der juristischen Diskussion eigentlich nur darum ging, ob die Entlassung an die Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfristen gebunden war oder mit sofortiger Wirkung erfolgen konnte. Obwohl die quantitative Bedeutung dieser Entlassungen, wie bereits dargestellt, kaum ins Gewicht fiel, wurde in Literatur und Rechtsprechung besonderes Augenmerk auf diese Fälle gelegt.

bb. Beispiele aus der Rechtsprechung

In der Arbeitsrechtssammlung ergingen schon für die Jahre 1933 und 1934 eine Vielzahl von Entscheidungen zu Entlassungen von Juden.

205a) vgl. oben Abschnitt B II 3 b bb

- (1) Urteil des Arbeitsgerichts Frankfurt vom 16. Juni 1933²⁰⁶⁾

Tatbestand:

Der Kläger, ein jüdischer Arzt, hatte eine Nebenbeschäftigung bei einem Ärzteverband. Nach der nationalsozialistischen Machtübernahme wurde der Vorstand des Verbandes "im Sinne einer neuen parteipolitischen Richtung umbesetzt"²⁰⁷⁾. Daraufhin wurde dem Kläger durch den neuen Vorstand wegen seiner nicht arischen Abstammung fristlos gekündigt.

Kommentierung der Entscheidungsgründe:

Das Gericht bejahte die Zulässigkeit der fristlosen Entlassung, da es für den wichtigen Kündigungsgrund nicht auf ein Verschulden des Gekündigten ankomme, sondern nur darauf, ob dem Arbeitgeber unter den gegebenen Umständen die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zugemutet werden konnte. Dies wurde verneint, da die Umbesetzung im Vorstand der Beklagten zu einer Wandlung der Gesinnung im nationalsozialistischen Sinne geführt habe, die ein reibungsloses Zusammenarbeiten mit dem Kläger nicht mehr ermöglichte.

- (2) Urteil des LAG Dortmund vom 25. Juli 1933²⁰⁸⁾

Tatbestand:

Der Kläger, Angestellter eines größeren Unternehmens, wurde am 15. April 1933 wegen jüdischer Abstammung fristlos entlassen. Die Entlassung wurde ergänzend damit begründet, daß der Beklagten bei Weiterbeschäftigung ihrer jüdischen Angestellten ein Boykott ge-

206) vgl. ARS Bd. 19 S. 113 ff.

207) ARS Bd. 19 S. 113

208) vgl. ARS Bd. 19 S. 3 ff.

droht habe, der zu erheblichen wirtschaftlichen Verlusten geführt hätte. Darüber hinaus habe die Beklagte auf Druck der zentralen Boykottstelle die Verpflichtung übernehmen müssen, sofort sämtliche jüdischen Angestellten zu entlassen. Auch sei eine Weiterbeschäftigung der jüdischen Mitarbeiter deswegen nicht in Frage gekommen, da die NSBO dies strikt untersagt habe.

Kommentierung der Entscheidungsgründe:

Die Feststellungsklage mit dem Ziel, die ordentliche Kündigungsfrist einzuhalten, hatte in beiden Instanzen Erfolg. In der sehr ausführlichen Begründung des Urteils setzte sich das Gericht eingehend mit der Frage auseinander, ob und welche Rechtsgrundlagen die Entlassung von Juden überhaupt rechtfertigen könnten. So führte es aus, daß Regierung und NSDAP durch ihre Aktionen nur den Einfluß der jüdischen Rasse in Regierung, Verwaltung und maßgeblichen Stellen der Wirtschaft einschränken wollten. Dies verlange nicht, daß sämtliche jüdischen Angestellten sofort aus den Betrieben entfernt werden müßten. Zum Nachweis dieser Rechtsauffassung wurde der Rechtsgedanke der einschlägigen Bestimmungen des Berufsbeamtengesetzes angeführt. Selbst die als Beamte im Staatsapparat tätigen Juden würden nur unter Einhaltung einer Kündigungsfrist aus dem Dienst entlassen. Auch spreche gegen die Berechtigung einer fristlosen Entlassung, daß die Reichsregierung in dieser Hinsicht keinerlei gesetzliche Bestimmungen getroffen habe. Nicht einmal das Einspruchsrecht des § 84 Ziff. 1 BRG bei Kündigungen aus konfessionellen Gründen sei durch das Betriebsvertretungsgesetz vom 4.4.1933 beseitigt worden. Ergänzend dazu wurde auch auf Erklärungen der Reichsregierung, der NSDAP, des Propagandaministeriums und einer Berichterstattung des VÖLKISCHEN BEOB-ACHTERS Bezug genommen, in denen die Maßnahmen gegen Juden heruntergespielt wurden. Schließlich wies das

Gericht zur Bekräftigung seiner Entscheidung noch darauf hin, daß derartige Entlassungen durch Verringerung von Lohnkosten finanzielle Vorteile für die Arbeitgeber zu Lasten der Allgemeinheit bewirkten. Die Erwerbslosen- und Wohlfahrtsunterstützungen müßten für entlassene Arbeitnehmer aufkommen, was im Widerspruch zu dem Grundsatz der nationalen Revolution, daß "... Sonderinteressen den allgemeinen Interessen gegenüber zurücktreten müssen ..." ²⁰⁹⁾, stehe. Die Ausübung von Druck auf die Arbeitgeber durch die NS-Unterorganisationen, wie beispielsweise der NSBO, um Entlassungen bestimmter Arbeitnehmer zu erpressen, wurde als absolut unrechtmäßig beurteilt. Hierdurch könne keinesfalls eine Entlassung gerechtfertigt werden. Vielmehr seien dies Disziplinlosigkeiten, die nicht den Forderungen und Wünschen maßgeblicher Stellen entsprächen.

Die Entscheidung ist in die Reihe der wenigen Fälle einzuordnen, die ähnlich wie die Entscheidung des LAG Berlin vom 20. August 1934 ²¹⁰⁾ den zur Verfügung stehenden richterlichen Entscheidungsspielraum in humanitärer Weise voll ausschöpften. Einmal mehr wird damit deutlich, daß derartige Entscheidungen unter Ausschluß persönlicher Gefährdung ohne weiteres möglich waren.

(3) Urteil des LAG Bielefeld vom 28. September 1933 ²¹¹⁾

Sachverhalt, Tenor und Entscheidungsgründe sind in etwa gleichgelagert mit dem vorhergehenden Urteil,

209) ARS Bd. 19 S. 8

210) vgl. ARS Bd. 21 S. 194; oben B III 2 c bb (5)

211) vgl. ARS Bd. 19 S. 126 ff.

so daß sich eine eingehendere Darstellung erübrigt. Nur der Vollständigkeit halber findet das Urteil hier Erwähnung, um darauf hinzuweisen, daß die ideologischen Hetzkampagnen durchaus nicht in allen Fällen von der Justiz mitgetragen und umgesetzt wurden.

- (4) Urteil des Arbeitsgerichts Gelsenkirchen vom 2. November 1933²¹²⁾

Tatbestand:

Die Klägerin, eine jüdische Praktikantin in einer Apotheke, wurde aufgrund ihrer Abstammung fristlos entlassen. Die Entlassung war nach Mitteilung der beklagten Inhaberin auf Druck der Standesorganisation hin erfolgt, da ihr ansonsten ein Boykott gedroht habe.

Kommentierung der Entscheidungsgründe:

Die Klage wurde als unbegründet abgewiesen, da der Beklagten die Fortsetzung des Vertragsverhältnisses unzumutbar gewesen sei. Dabei habe keine Rücksicht darauf genommen werden müssen, ob der drohende schädigende Eingriff von zuständiger oder unzuständiger Seite ausgegangen sei, da der Beklagten die Gefährdung ihrer Existenz nicht zuzumuten war.

Das Gericht stellte sehr vordergründig allein auf die geltend gemachte Existenzgefährdung der Beklagten ab. Obwohl die Klägerin vorgetragen hatte, daß die Reichsregierung Eingriffe von Unterorganisationen in die Wirtschaft streng untersagt hatte, wurde dieses Argument bei der Entscheidungsfindung unberücksichtigt gelassen. Da es somit nach Auffassung des Gerichts auf die Rechtmäßigkeit derartiger Eingriffe nicht ankommen sollte, war die Konsequenz, daß

212) vgl. ARS Bd. 20 S. 52 ff

NS-Organisationen volle Handlungsfreiheit im Hinblick auf Druckkündigungen eingeräumt wurde.

- (5) Urteile des Reichsarbeitsgerichts vom 28. Oktober und 25. November 1933²¹³⁾

Beide Entscheidungen stehen in engem zeitlichen und sachlichen Zusammenhang. Das Reichsarbeitsgericht hat bei in etwa gleichgelagerten Sachverhalten die Gelegenheit genutzt, die bis dahin sehr unterschiedlich entschiedene Frage, ob Zugehörigkeit zur jüdischen Rasse ohne weiteres ein Grund zur fristlosen Entlassung sei, grundsätzlich zu entscheiden. Da hauptsächlich diese Frage im Vordergrund stand, erübrigt sich ein detailliertes Eingehen auf die einzelnen Sachverhalte.

Im Ergebnis vertrat das Reichsarbeitsgericht die Auffassung, daß "nicht arische Abstammung ... für sich allein betrachtet nicht schlechthin und ohne weiteres ein Grund zur fristlosen Entlassung"²¹⁴⁾ sei. Vielmehr komme es auf die Umstände des Einzelfalles an. Dabei seien "... die veränderten Anschauungen und Verhältnisse, wie sie durch die nationale Erhebung und Erneuerung in den Vordergrund getreten"²¹⁵⁾ seien, weitgehend zu berücksichtigen. Diese Grundsätze aus dem Urteil des RAG vom 28. Oktober 1933 wurden am 25. November 1933 bestätigt und noch dahingehend erweitert, daß die subjektive Vermutung einer Gefahr für den Arbeitgeber von dritter Seite nicht ausreiche, um die fristlose Entlassung zu recht-

213) vgl. ARS Bd. 19 S. 207 ff. und Bd. 19 S. 214 ff.

214) ARS Bd. 19 S. 207

215) ebenda

fertigen²¹⁶⁾.

Das RAG ging damit indirekt auf die Problematik der Druckkündigung ein, bei denen Entlassungen vielfach durch Boykottdrohungen von NS-Organisationen auf Arbeitgeber erpreßt wurden. Auffällig ist, daß im Anschluß an diese beiden RAG-Entscheidungen erstmals eine Kommentierung ALFRED HUECK²¹⁷⁾ als Vertreter der Arbeitsrechtswissenschaft im Zusammenhang mit der Entlassung jüdischer Arbeitnehmer erfolgte. Dies mag darauf beruhen, daß die Kündigung wegen nicht arischer Abstammung bis dahin doch sehr differenziert behandelt wurde, so daß die Gefahr bestand, durch eine Stellungnahme auf das politisch falsche Pferd zu setzen.

(6) Urteil des LAG Düsseldorf vom 20. November 1933²¹⁸⁾ und LAG Darmstadt vom 23. Februar 1934²¹⁹⁾

Wegen der weitgehend gleichgelagerten Sachverhalte, die beiden Urteilen zugrunde liegen, kann auch hier eine gemeinsame Bewertung erfolgen.

Es ging jeweils um fristlose Entlassungen jüdischer Arbeitnehmer, die auf Druck von NS-Organisationen erfolgt waren. Beide Gerichte kamen analog der Auffassung des Reichsarbeitsgerichts zu dem Ergebnis, daß Druck und Drohungen auf die Arbeitgeber keine Berechtigung zur fristlosen Entlassung geben könnten.

216) vgl. ARS Bd. 19 S. 214

217) vgl. ARS Bd. 19 S. 209 und 217

218) vgl. ARS Bd. 19 S. 211 ff.

219) vgl. ARS Bd. 20 S. 88

In den jeweiligen Vorinstanzen war in beiden Fällen die Entlassung als rechtmäßig beurteilt worden. Das Arbeitsgericht Gießen (Vorinstanz des LAG Darmstadt)²²⁰⁾ begründete seine Auffassung sogar damit, daß der Befehl einer SA-Dienststelle, die den Befehl zur fristlosen Entlassung erteilt hatte, nicht gerichtlich zu untersuchen sei.

(7) Urteil des LAG Berlin vom 31. Mai 1934²²¹⁾

Tatbestand:

Vier jüdische Angestellte ehemaliger freier Gewerkschaften wurden durch Robert Ley, den Pfleger des beschlagnahmten Gewerkschaftsvermögens und Führer der Deutschen Arbeitsfront (DAF), fristlos entlassen.

Kommentierung der Entscheidungsgründe:

Das Gericht bestätigte den Lohnanspruch der Kläger bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist, da die Entlassung nicht gerechtfertigt gewesen sei.

Bemerkenswert an dieser Entscheidung ist die Tatsache, daß mit Robert Ley ein exponierter Vertreter des NS-Systems auf der Beklagtenseite stand. Dies war für das Gericht aber keine ausreichende Veranlassung, von seiner Rechtsauffassung zugunsten des Beklagten abzuweichen; der von behördlicher Willkür geprägte Beklagtenvortrag, "... Revolutionen würden nicht mit dem Gesetzbuch in der Hand durchgeführt" und "die Tatsache der nationalen Revolution stelle allein einen Grund zur fristlosen Entlassung der Kläger dar"²²²⁾ waren nicht geeignet, das Gericht einzu-

220) vgl. ARS Bd. 20 S. 90

221) vgl. ARS Bd. 21 S. 39 ff.

222) ARS Bd. 21 S. 41

schüchtern. H. C. NIPPERDEY unterließ in seiner Anmerkung im Anschluß an diese Entscheidung jeglichen Kommentar zum Ergebnis des Rechtsstreits. Er verwies vielmehr darauf, daß das Reichsarbeitsgericht in Kürze zur Frage der Haftung des beschlagnahmten Gewerkschaftsvermögens Stellung nehmen werde²²³⁾.

cc. Zusammenfassung und Bewertung

Gravierender als bei den Entlassungen wegen staatsfeindlicher Einstellung sind bei Entlassungen wegen nicht arischer Abstammung die gegensätzlichen Beurteilungen gleichgelagerter Sachverhalte. Diese Erkenntnisse widersprechen den Feststellungen von RÜTHERS²²⁴⁾, der für die Anfangsphase der nationalsozialistischen Machtergreifung zu dem Ergebnis gekommen ist, daß nicht arische Abstammung nicht ohne weiteres Grund zur fristlosen Entlassung war. Hierbei wurde aber offenbar im wesentlichen auf die Urteile des Reichsarbeitsgerichts abgestellt, die in der Tat zu einer Vereinheitlichung in der Rechtsprechung beigetragen haben. Zuvor aber wurde deutlich, daß die Gerichte alles andere als eine gefestigte Rechtsauffassung hatten und oft sehr unbeholfen zwischen ideologischen Vorgaben und geltendem Recht hin und her schwankten.

Daneben ist besonders hervorzuheben, daß nahezu alle zu diesem Themenkomplex in der Arbeitsrechtssammlung veröffentlichten Urteile eine sogenannte Druckkündigung zum Gegenstand hatten, bei denen der Arbeitgeber jeweils auf Druck von NS-Organisationen zur Entlassung genötigt worden war. Auch die Frage, ob eine derartige Entlassung schon allein durch Veranlassung dieser Organisation

223) vgl. ARS Bd. 21 S. 44

224) vgl. Rütters, B.: Die unbegrenzte ..., a.a.O., S. 243 ff.

rechtmäßig sein konnte, war somit häufiger Gegenstand der gerichtlichen Beurteilung. Im Ergebnis hat das Reichsarbeitsgericht klar entschieden, daß solche Anweisungen nicht entscheidungserheblich seien. Hierdurch hat es ganz wesentlich mitgeholfen, die zügellose und unkontrollierte Vorgehensweise insbesondere der SA und der NSBO zu bremsen. Dies war auch eine unterstützende Maßnahme für die Reichsregierung, der es nur schwer gelang, die militanten NS-Organisationen in den Griff zu bekommen. Die Ursachen für die teilweise sehr konträre Rechtsprechung der Arbeitsgerichte sind in erster Linie in ideologischen Zwängen und dogmatischen Schwierigkeiten zu suchen. Nicht arische Abstammung war als Entlassungsgrund vor 1933 gesetzlich nicht erfaßt, da die NS-Rassenideologie erst durch pseudo-wissenschaftliche Lehren danach offizielle Verbreitung gefunden hat. Vielmehr stand nach dem immer noch gültigen Betriebsrätegesetz die freie Konfessionsausübung sogar unter dem Schutz des Gesetzes gem. § 84 Ziff. 1. Derjenige, dem aus konfessionellen Gründen gekündigt worden war, hatte demnach ein Einspruchsrecht gegen die Kündigung. In der hier unter Ziff. (2)²²⁵⁾ dargestellten Entscheidung des LAG Dortmund wurde gerade auf den Schutz des Betriebsrätegesetzes für die freie Konfessionsausübung besonders hingewiesen. Die Tatsache, daß einerseits nicht arische Abstammung als Grund für eine fristlose Entlassung ausreichen sollte, während andererseits der jüdische Glaube unter dem Schutz des Gesetzes stand, zeigte sich als nur schwer auflösbarer Widerspruch.

Dieser Problematik hat sich der Berliner Landesgerichtsrat ROHLFING in seinem grundlegenden Aufsatz "Rechtsfragen aus der Zugehörigkeit zur jüdischen Rasse im Arbeitsrecht"²²⁶⁾ angenommen. Nach seiner Einschätzung war

225) vgl. Abschnitt B III 2 d bb (2)

226) vgl. Rohlfing: Rechtsfragen aus der Zugehörigkeit zur jüdischen Rasse im Arbeitsrecht JW 1933 S. 2098 ff.

es dem Arbeitgeber auch nach der seitherigen Rechtslage in der Weimarer Republik nicht verboten, einen Arbeitnehmer wegen Zugehörigkeit zu einer bestimmten Rasse zu entlassen. Der Schutz des Gesetzes habe sich nur auf das Bekenntnis zu einer bestimmten Religion bezogen²²⁷⁾. Wenngleich die nationalsozialistische Rassenlehre im bisherigen Recht nie ernsthaft Erwähnung gefunden hatte, interpretierte ROHLFING den gesetzgeberischen Willen fernab von jeglicher historischen Realität und Wahrheit:

"Die Judenfrage ist nicht eine Bekenntnisfrage, sondern eine Rassenfrage. Das Betriebsrätegesetz hat es absichtlich unterlassen, die Rassenfrage in den Streit hineinzuziehen. Deshalb entfällt für den Arbeitnehmer, der fristgemäß gekündigt ist, das Recht aus § 84 Ziff. 1, da dieses seine Rassenzugehörigkeit nicht schützt."²²⁸⁾

Wollte man tatsächlich zu der Auffassung gelangen, daß die Rassenfrage in § 84 BRG nicht einbezogen sein sollte, so hätte es schon der übergeordnete verfassungsrechtliche Grundsatz der Gleichheit bzw. Gleichbehandlung geboten, eine derartige Rechtsauffassung von vornherein abzulehnen. Auch zu der Frage der Rechtmäßigkeit von Druckkündigungen gegenüber Juden hat ROHLFING eine sehr extreme Position bezogen. Er sah es zumindest für die Zeiträume April und Mai 1933 als rechtmäßig an, wenn Juden auf Druck von NS-Organisationen fristlos entlassen wurden, da dies "im Zeitraum der Entwicklung der nationalen Revolution"²²⁹⁾ geschehen sei. Auf diesen Zeitraum könnten "... nicht die Grundsätze des bürgerlichen Rechts, die für ruhige Zeiten passen, in Anwendung gebracht

227) vgl. Rohlfing JW 1933, S. 2099

228) ebenda S. 2099

229) ebenda S. 2100

werden ...²³⁰⁾.

Eine weitergehende Wertung dieser Ausführungen erübrigt sich, da nur die ideologische Willkür des NS-Systems hier ihren Ausdruck findet. Daß ROHLFING dabei weit über das Ziel hinausgeschossen ist, wird aus der bereits dargestellten Rechtsprechung des Reichsarbeitsgerichts zu dem Themenkomplex deutlich²³¹⁾. Faßt man bis hierher zusammen, daß Entlassungen von Juden sich insgesamt quantitativ nicht niederschlagen konnten, daß Entlassungen fast ausschließlich auf Druck von NS-Organisationen erfolgten und daß in den veröffentlichten und untersuchten Entscheidungen keine einzige ordentliche Kündigung wegen nicht arischer Abstammung festzustellen war, so lassen sich hierdurch einige neue Erkenntnisse gewinnen. Es wurde bereits festgestellt, daß Entlassungen von Juden in der juristischen Literatur im Verhältnis zur Häufigkeit, in der sie tatsächlich vorkamen, weit überproportional publiziert wurden, was die gewollte Aufrechterhaltung eines Feindbildes aus rein ideologischen Erwägungen belegt. Daneben zeigt sich aber auch, daß seitens der Arbeitgeber keine intensive Beteiligung am Kampf und der Hetze gegen die jüdische Bevölkerung erfolgte, was durch die Häufigkeit der fristlos ausgesprochenen Druckkündigungen zum Ausdruck kommt. In diesem Sinne ist auch eine Ergänzung der von MICHEL und RÜTHERS ermittelten Ergebnisse vorzunehmen: Die Kampagne gegen jüdische Arbeitnehmer war überwiegend ideologischer Natur und zwangsläufig ohne größere quantitative Bedeutung. Sie wurde in erster Linie durch die staatliche Führung und die NS-Organisation betrieben, wobei bemerkenswerte Unterstützung durch die Arbeitgeber nicht festzustellen war. Die Rechtsprechung reagierte auf den Entlassungsgrund "nicht arischer Abstammung" solange mit sehr konträren Entschei-

230) Rohlfing JW 1933, S. 2100

231) vgl. Abschnitt B III 2 d bb (5)

dungen bis das Reichsarbeitsgericht klare Leitlinien vorgegeben hatte.

e. Unveröffentlichte Entscheidungen

Neben den in der Arbeitsrechtssammlung veröffentlichten Entscheidungen konnte der Verfasser aus den Archivbeständen des Arbeitsgerichts Karlsruhe einige fast vollständig vorhandene Prozeßakten zu der hier behandelten Thematik in wesentlichen Passagen auswerten, deren Inhalte nachstehend wiedergegeben sind.

(1) Urteil des Arbeitsgerichts Karlsruhe vom 12.1.1934²³²⁾

Tatbestand:

Der Kläger, ein früherer Angestellter der AOK Karlsruhe, war Ende April 1933 ohne Einhaltung einer ordentlichen Kündigungsfrist zum 31.7.1933 entlassen worden. Gegenstand seiner Klage war die Gehaltszahlung für die Monate bis zu seinem ordentlichen Kündigungstermin und die Feststellung, daß ihn die Beklagte wieder einzustellen habe.

Die Beklagte beantragte Klageabweisung mit der Begründung, der Kläger sei auf der Grundlage des Gesetzes zur Wiederherstellung des Berufsbeamtentums entlassen worden, "... er habe sich in sehr starkem Maße sozialdemokratisch betätigt in einer Weise, daß eine staatsfeindliche Einstellung als gegeben zu erachten sei"²³³⁾. Ergänzend rügte die Beklagte die Zuständigkeit des Arbeitsgerichts, da für Streitigkeiten im Zusammenhang mit der Durchführung des Berufsbeamtengesetzes ausschließlich die oberste

232) vgl. Arbeitsgericht Karlsruhe, Generallandesarchiv Karlsruhe, Abteilung 510 / Zugang 1978 / Aktenpack 31, Heft 16

233) ebenda

Landesbehörde zuständig und derzeit auch noch mit der Sache befaßt sei. Nach Beiziehung der Akten der obersten Landesbehörde ergab sich, daß diese bereits einmal im Sinne des Klägers entschieden hatte, daß die Beklagte hiergegen aber einen sogenannten Rekurs eingelegt hatte.

Kommentierung der Entscheidungsgründe:

Aufgrund der Zuständigkeitsproblematik im Zusammenhang mit den Bestimmungen des Berufsbeamtengesetzes sah das Gericht davon ab, die Streitigkeit materiellrechtlich zu entscheiden. Es gab der Beklagten insoweit Recht, als einstweilen kein Raum für eine Entscheidung des Arbeitsgerichts vorhanden sei, da die zuständigen Verwaltungsbehörden zu überprüfen hätten, ob ein Grund zur fristlosen Entlassung vorliege. Das Gericht wies daher die Klage als zur Zeit unbegründet ab. Der Gegenstand dieses Rechtsstreits verdeutlicht einmal mehr die bereits oben²³⁴⁾ dargestellte Zuständigkeitsproblematik der Maßnahmege-setze im Kündigungsschutzrecht. Allein die unbewiesene Behauptung der staatsfeindlichen Einstellung eines Arbeitnehmers war geeignet, die Verwaltungsbehörden als Sonder- bzw. Schnellgerichte für die Entscheidung über Entlassungen zuständig zu machen.

(2) Urteil des Arbeitsgerichts Karlsruhe vom 2.5.1934²³⁵⁾

Tatbestand:

Der Kläger, ein Hilfsarbeiter, war wegen staatsfeindlicher Einstellung von seiner Firma fristlos entlassen worden. U. a. wurde hierzu seitens der beklagten Arbeitgeberin vorgetragen, daß der Kläger sich bei offiziellen

234) vgl. Abschnitt B II 3

235) vgl. Arbeitsgericht Karlsruhe, a.a.o., Abteilung 510 / Aktenpack 31, Heft 29

Firmenveranstaltungen geweigert habe, das SA- und Deutschlandlied zu singen sowie die Hand zum sogenannten "Deutschen Gruß" zu erheben. Aufgrund dieser Verhaltensweise habe auch die NSBO dessen sofortige Entlassung verlangt.

Der Kläger trug seinerseits vor, daß ihm seine Religion - er war Mitglied der Sekte "Ernste Bibelforscher" bevor diese aufgelöst wurde - verbiete, an staatlichen Akten teilzunehmen, da er nur ein Reich Gottes anerkennen könne. Er berief sich zu seinem Schutz auf die Art. 135, 136 der Weimarer Reichsverfassung, also auf die noch immer verfassungsrechtlich verbürgte Bekenntnis- und Glaubensfreiheit.

Kommentierung der Entscheidungsgründe:

Das Gericht sah im Verhalten des Klägers keinen Grund zur fristlosen Entlassung. Es führte aus, daß die Bestimmungen über die Leistung des Deutschen Grußes lediglich für Beamte, Angestellte und Arbeiter der Behörden, nicht aber für Angestellte und Arbeiter von freien Firmen gelten. Es folgten weitere Ausführungen, daß der Deutsche Gruß wünschenswert sei und überwiegend auch in die Privatwirtschaft Eingang gefunden habe, aber andererseits nicht zwingend vorgeschrieben sei. Es bestehe insoweit eine Bekanntmachung des Stellvertreters des Führers, Rudolf Hess, der kleinliche Schikanen gegen Nichtparteiengenossen bei offiziellen Veranstaltungen untersagt habe. Nach weiterer ausführlicher Begründung gab das Gericht am Schluß zu bedenken, daß das beanstandete Verhalten des Klägers durch die Art. 135 und 136 der Reichsverfassung "eine gewisse Deckung" finde.

Die hier geübte Rechtsprechungspraxis ist ein weiterer Beweis dafür, daß die richterlichen Ermessensspielräume sehr wohl ausreichend Möglichkeiten zur Begründung humanitärer Entscheidungen offen ließen. Ideologische Vorga-

ben bestanden eher außerhalb der bestehenden Gesetze, als daß humanitäre Entscheidungen der hier vorliegenden Art besondere juristische Windungen erfordert hätten.

Eine eher gegenteilige Schlußfolgerung ergibt sich aus der Berufsentscheidung in derselben Sache. Hier gelangt man zu der Einschätzung, daß es einer größeren Überwindung und Phantasie bedurfte, unter Außerachtlassung des geltenden geschriebenen Rechts allein auf ideologischer Basis zu entscheiden:

"Der Kläger hat sich durch sein Verhalten bewußt außerhalb der Volksgemeinschaft gestellt. Wenn er es auch nicht wahrhaben will, daß er dem Staate gegenüber feindlich eingestellt ist, so konnte und mußte doch sein Verhalten dem Betriebsführer und den Arbeitskollegen nicht anders denn als Äußerung einer staatsfeindlichen Einstellung erscheinen. Daß sein Verhalten nicht durch politische Gründe bestimmt war, sondern durch solche religiöser Art - er gehörte der Vereinigung der ernstesten Bibelforscher an - ist vollkommen unerheblich. Wenn ihn kleinliche religiöse Bedenken davon abgehalten haben, den großen Leistungen des neuen Staates, die er nach seiner Behauptung anerkennt, mit der übrigen Belegschaft Ausdruck zu geben, so hat er die Folgen sich allein zuzuschreiben."²³⁶⁾

Die sich hier offenbarende politische Hetze entspricht dem Stil, der auch häufig aus den in der Arbeitsrechtsammlung veröffentlichten Urteilen deutlich wurde. Die Argumentation läßt jegliche Bemühung vermissen, die Entscheidung auf der Grundlage gültiger gesetzlicher Normen zu treffen. Entscheidend war vielmehr die Frage, welche Stellung der Kläger gegenüber dem nationalsozialistischen Staat und der sogenannten Volksgemeinschaft einnahm.

236) Arbeitsgericht Karlsruhe, a.a.O., Abteilung 510 / Aktenpack 31, Heft 29

(3) Urteil des Arbeitsgerichts Karlsruhe vom 28.8.1934²³⁷⁾

Aktenmaterial aus diesen Verfahren war bereits²³⁸⁾ Gegenstand der vorliegenden Abhandlung und zwar im Zusammenhang mit der behördlichen Verfahrenspraxis gemäß Art. II BVG.

Tatbestand:

Der Kläger war im Juli 1933 zunächst ohne Angaben von Gründen fristlos entlassen worden. Nachdem er daraufhin vor dem Arbeitsgericht Kündigungseinspruchsklage erhoben hatte, wurde seitens der beklagten Arbeitgeberin nachgeschoben, daß aufgrund zwischenzeitlicher Feststellungen von einer staatsfeindlichen Einstellung des Klägers auszugehen sei, womit die Zuständigkeit des Arbeitsgerichts zugunsten der Verwaltungsbehörde gerügt wurde. Der Kläger wurde sodann tatsächlich an die Verwaltungsbehörde verwiesen, die seine Entlassung als rechtmäßig beurteilte.

Mit der nunmehr erhobenen Lohnklage machte der Kläger Gehaltsansprüche im Sinne einer ordentlichen Kündigung wiederum vor dem Arbeitsgericht geltend.

Kommentierung der Entscheidungsgründe:

Da die Beklagte auch im Rahmen der Lohnklage die Zuständigkeit des Arbeitsgerichts bestritten hatte, stellte das Gericht zunächst auf diese Frage ab. Nach eigener Einschätzung des Arbeitsgerichts war es selbst nicht befugt, die Entscheidung der Verwaltungsbehörde im Hinblick auf die Berechtigung der fristlosen Entlassung wegen staatsfeindlicher Einstellung zu überprüfen. Andererseits argumentierte das Gericht aber, daß nach einer näher zitierten behördlichen Durchführungsverordnung im Falle

237) vgl. Arbeitsgericht Karlsruhe, a.a.O., Abteilung 510 / Zugang 1977 / Aktenpack 32, Heft 14

238) vgl. Abschnitt B II 3 a bb

einer fristlosen Entlassung wegen staatsfeindlicher Einstellung dem Entlassenen die Bezüge auf drei Monate zu belassen seien, worüber die zuständige Behörde nicht entschieden habe. Da die Beklagte zur Zahlung dieser Gehälter bereit war, verurteilte sie das Gericht antragsgemäß.

Die vorsichtige Tendenz und Unsicherheit in der Urteilsbegründung bestätigen die bereits im oberen Abschnitt²³⁹⁾ getroffene Feststellung, daß schon im Zuständigkeitsbereich durch Maßnahmegesetze des BVG und BBG eine extreme Rechtsunsicherheit vorherrschte, die der dilettantischen Gesetzesfassung zuzuschreiben war. Darüber hinaus verdeutlicht der Sachverhalt, wie die Arbeitgeber sich durch die bloße Behauptung, ein Arbeitnehmer sei staatsfeindlich eingestellt - selbst wenn diese später nachgeschoben wurde - leicht unliebsamer Mitarbeiter entledigen konnten.

(4) Urteil des Arbeitsgerichts Karlsruhe vom 8.6.1933²⁴⁰⁾

Tatbestand:

Die Klägerin, eine jüdische Verlagsmitarbeiterin, war von ihrem Arbeitgeber fristlos entlassen worden, da sie in ihrer betrieblichen Funktion mit dem Hinweis auf ihre jüdische Herkunft von der nationalsozialistischen Presse sehr stark angegriffen worden war. Weitere sachliche Einzelheiten gibt die Urteilsbegründung darüber hinaus nicht wieder.

Kommentierung der Entscheidungsgründe:

Zunächst bejahte das Gericht grundsätzlich die Auffassung, daß Zugehörigkeit zum Judentum unter bestimmten

239) vgl. B II 3 a dd

240) vgl. Arbeitsgericht Karlsruhe, a.a.O., Abteilung 510 / Zugang 1977 / Aktenpack 31, Heft 79

Umständen einen wichtigen Grund zur fristlosen Entlassung geben konnte. Im einzelnen stellte es fest, "... daß in jüngster Zeit die Mehrheit der Bevölkerung jüdische Art ablehnt und daher unter Umständen einem Arbeitgeber, der auf die Anschauungen der breiten Bevölkerungsschichten Rücksicht zu nehmen gezwungen ist, nicht mehr die Weiterbeschäftigung jüdischer Arbeitnehmer, die er unter anderen Voraussetzungen eingestellt hat, zugemutet werden kann".²⁴¹⁾

Da der beklagte Verlag als ein solcher Arbeitgeber nach Anschauung des Gerichts einzustufen war, wurde die Klage abgewiesen.

Die hier kurz skizzierten Entscheidungen des Arbeitsgerichts Karlsruhe zeigen insbesondere im Bereich der richterlichen Rechtsfindung dieselbe Problematik auf, die auch die qualitative Analyse der Urteile aus der Arbeitsrechtssammlung zuvor ergeben hat, wenngleich die Beurteilung hier nur anhand einiger weniger Beispiele möglich war.

3. Gesamtbeurteilung

Faßt man die Ergebnisse aus den untersuchten Fallbeispielen und aus der quantitativ-mäßigen Betrachtung zusammen, so wird deutlich, daß sich durch die zeitliche Reduzierung der Betrachtung auf die Umsturzphase der Jahre 1933/34 die Darstellung der historischen und politischen Bedeutung der Arbeitsgerichtsbarkeit im NS-System tatsächlich als ergänzungsbedürftig erwiesen hat. Zum einen ist dabei schon von vornherein zu berücksichtigen, daß die Arbeitsgerichtsbarkeit durch die Beschränkung der Zuständig-

241) Arbeitsgericht Karlsruhe, a.a.O., Abteilung 510 / Zugang 1977 / Aktenpack 31, Heft 79

keit bei Entlassungen wegen staatsfeindlicher Einstellung in diesem Bereich eine sich unmittelbar auswirkende Bedeutung nicht erlangt hat; im Ergebnis liegt die historische Besonderheit nicht etwa in einer besonders regimetreuen Ausübung der Rechtsprechung, sondern eher in der Beschneidung der arbeitsgerichtlichen Kompetenzen. Darüber hinaus verändert auch die inhaltliche Untersuchung einzelner Entscheidungen der Arbeitsgerichte das bislang dargestellte Bild einer nahezu völlig einheitlichen Linie in der Rechtsprechung, wie dies bei oberflächlicher Betrachtung der Beiträge von RÜTHERS²⁴²⁾ und MICHEL²⁴³⁾ entstehen könnte. Beide Autoren haben sich aber in ihren Darstellungen im wesentlichen an der Rechtsprechung des Reichsarbeitsgerichts orientiert, durch die erst Ende 1933 und Anfang 1934 auf eine Vereinheitlichung vieler bis dahin sehr gegensätzlich entschiedener politisch und ideologisch bedeutsamer Fallgestaltungen hingewirkt wurde. Die hier vollzogene Analyse der Rechtsprechung hat aber ergeben, daß häufig latente politische und ideologische Auseinandersetzungen bei der Entscheidungsfindung der Gerichte zutage getreten sind.

Die in erster Linie im Bereich der Gesetzgebung und Rechtsprechung erkennbare Rechtsunsicherheit im Kündigungsschutzrecht blieb nicht beschränkt auf die offenkundig politisch beeinflussten Entlassungsgründe, sondern weitete sich auch auf andere Bereiche aus. Beispielhaft sei hierzu auf eine Entscheidung des LAG Gleiwitz vom 17. August 1933²⁴⁴⁾ verwiesen, in der das Gericht es als rechtmäßig beurteilte, wenn weibliche Arbeitnehmer entlassen wurden, um an deren Stelle männliche Arbeitnehmer in den Arbeitsprozeß einzuschalten. Zur besseren Einschätzung dieser Rechtsauffassung muß man sich vergegenwärtigen, daß in dem nach wie vor gültigen § 84 Abs. 1 Nr. 1 BRG ein Kündigungseinspruchsrecht gerade für den Fall normiert war, wo der begründete

242) vgl. Rüthers, B.: Die Unbegrenzte .., a.a.O., S. 243 ff.

243) vgl. Michel, B.: Die Entwicklung der ..., a.a.O.,

244) vgl. LAG Gleiwitz, JW 1933 S. 2174

Verdacht vorlag, daß die Kündigung wegen Zugehörigkeit zu einem bestimmten Geschlecht erfolgt war. Das Gericht hatte also nicht nur die Grenzen der Rechtsauslegung weit überschritten, sondern sogar "contra legem" entschieden. Dies wurde wie folgt begründet:

"Die Kündigung ist daher, wenn man lediglich den Buchstaben des Gesetzes folgt, unzulässig gewesen. Es ist aber zu berücksichtigen, daß das Betriebsrätegesetz von einem Gesetzgeber gemacht worden ist, der ganz auf dem individualistischen Standpunkte stand und insbesondere die Frau im Berufsleben mit dem Mann völlig gleichstellte. Diese Auffassung entspricht nicht mehr der Weltanschauung und dem Rechtsgefühl, das mit der Übernahme der Regierungsgewalt durch den Nationalsozialismus Gemeingut des ganzen Volkes geworden ist. Es ist das Bestreben der neuen Regierung, die Frau wieder ihrem häuslichen Wirkungskreise zuzuführen und die Arbeitsplätze den männlichen Volksgenossen vorzubehalten, soweit dies ohne Härten im Einzelfall möglich ist."²⁴⁵⁾

Diese nicht im entferntesten vom geltenden Recht getragene rechtliche Beurteilung wurde selbst in dieser Zeit extremer Rechtsunsicherheit in der juristischen Literatur nicht unwidersprochen hingenommen. So hat ROHLFING in seinem Kommentar zu diesem Urteil²⁴⁶⁾ zwar die rechtspolitischen Ausführungen des Gerichts bestätigt, jedoch führte er aus, es gehe nicht an, "... sich schon mit der Absicht und den Wünschen der Regierung in wirtschaftspolitischer Hinsicht zu begnügen, um die geschriebene Rechtsnorm zu verlassen und das Recht aufgrund der in amtlichen Verlautbarungen der Regierung geäußerten Absichten zu sprechen".²⁴⁷⁾

245) LAG Gleiwitz, JW 1933, S. 2174

246) vgl. ebenda

247) ebenda

In dieselbe Richtung geht ein Aufsatz von DÄNZER-VANOTTI zu diesem Urteil, der zwar grundsätzlich einräumte, daß "... durch die völlige Erneuerung der gesetzgeberischen Grundanschauungen ... das ältere Recht auch dann berührt und die Tragweite seiner Einzelbestimmungen auch dann geändert ..." wird "... wenn die alten Gesetze nicht ausdrücklich geändert werden."²⁴⁸⁾ Andererseits führte er aber weiter aus, daß der Richter den Boden unter den Füßen verliere, wenn er "... das Gesetz in seiner bestehenden Fassung, wo sie klar und zwingend ist, nicht anwendet und sich nur noch auf allgemeine Grundsätze beruft ...".²⁴⁹⁾

Dieser hier ausgetragene Konflikt zwischen Gesetz und Weltanschauung war auch als grundsätzliche Rechtsfrage Gegenstand einer Entscheidung des Arbeitsgerichts Gelsenkirchen vom 19. Dezember 1933²⁵⁰⁾. Hier wurde sogar im Leitsatz klar herausgestellt, daß das normierte Recht ungeachtet nationalsozialistischer Auffassungen anzuwenden sei:

"Das Gericht hat nicht zu prüfen, ob das geschriebene Gesetz, das vom nationalsozialistischen Staat übernommen worden ist, mit nationalsozialistischer Auffassung vereinbar ist."²⁵¹⁾

In seinem Kommentar im Anschluß an diese Entscheidung hat VOLKMAR diese Rechtsauffassung gleichfalls bestätigt:

"Da nun in Einzelfragen sehr verschiedene Auffassungen darüber möglich sind, welche Regelung der neuen Staatsidee am besten entspricht, würde eine uneinheitliche Rechtsentwicklung die Folge sein und die Rechtssicherheit verlorengehen. Es entstünde aber vor allem auch die noch weit größere Gefahr, daß der einzelne Richter, dem notwendig die Übersicht über die gesamten

248) Dänzer-Vanotti: Praktische Probleme des Kündigungseinspruchsrechts im neuen Staat, DAR 1934, S. 10

249) ebenda

250) vgl. ARS Bd. 19 S. 170 ff.

251) ebenda S. 170

politischen und wirtschaftlichen Zusammenhänge fehlt, Wege geht, die die Reichsregierung aus wohlervogenen Gründen zu betreten noch nicht für angebracht erachtet und somit die Politik der Reichsregierung, die er fördern will, durchkreuzt."²⁵²⁾

Alle hier dargelegten Auszüge zeigen zumindest teilweise die rechtsdogmatischen Auseinandersetzungen und Zwänge auf, die die nationalsozialistische Machtübernahme allein im Kündigungs-schutzrecht hervorgerufen hat. Der ideologische Übereifer einiger Gerichte ging soweit, daß geltendes Recht zugunsten der Weltanschauung zum Teil völlig ignoriert wurde. Diskussionen entzündeten sich weniger an der Gesetzesauslegung als an der Anwendung überhaupt. Hierdurch wird im wesentlichen die Einschätzung von REIFNER²⁵³⁾ bestätigt, der in seiner Kritik zur Vergangenheitsbewältigung mit der vielfach verbreiteten Auffassung ins Gericht geht, bei der Zulassung von rassistischen und politischen Kündigungsgründen habe es sich lediglich um vereinzelte Exzesse gehandelt. Bereits bei Untersuchung der Entlassungsgründe "staatsfeindliche Einstellung" und "nicht arische Abstammung" hatte sich ergeben, daß eine einheitliche Linie in der Rechtsprechung erst allmählich durch die grundlegenden Urteile des Reichsarbeitsgerichts vollzogen wurde. Das Reichsarbeitsgericht hatte daher neben der ohnehin bestehenden juristischen Leitfunktion noch eine besondere politische Funktion. Diese hatte sich zum einen in einer relativ klaren Einstufung bei Entlassungen der politischen Gegner herausgeschält, wo die kommunistische, gewerkschaftliche und sozialdemokratische Betätigung unterschiedlich mit dem Entzug des Arbeitsplatzes "bestraft" werden sollte. Hierdurch wurde die Unnachgiebigkeit gegen Kommunisten und die elastischere Vorgehensweise gegen die übrige Arbeiterschaft dokumentiert, wie dies von offizieller Seite aus praktischen Notwendigkeiten vorgesehen war. Zudem war diese Rechtsprechung eine Hilfestellung für das System bei der Bändigung der militanten NS-Unterorganisationen, deren zügelloses Vorgehen bereits mehrfach erwähnt wurde.

252) Volkmar ARS Bd. 19 S. 175

253) vgl. Reifner, Udo: Juristen im ..., a.a.O., S. 14

Die andere politische Leitfunktion des Reichsarbeitsgerichts war bei der Hetzkampagne gegen die Juden deutlich geworden. Auch hier folgte eine mittelbare Einflußnahme auf das Vorgehen der nationalsozialistischen Unterorganisationen, indem Entlassungen, die auf Druck dieser Gruppierungen ausgesprochen worden waren, grundsätzlich nicht als Kündigungsgrund anerkannt wurden. Während fristlose Entlassungen von Juden nur bei Hinzutreten besonderer Umstände als rechtmäßig galten, waren Entlassungen unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfristen aber jederzeit möglich.

Das Reichsarbeitsgericht lenkte somit ganz entscheidend die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung auf eine systemkonforme Beurteilung politischer und ideologischer Fallgestaltungen hin, soweit diese aus Sicht der Machthaber korrekturbedürftig war. Insgesamt erscheint aus historischer Sicht der Kampf der Nationalsozialisten gegen die Arbeiterbewegung während der Machtübernahme und -stabilisierung nahezu perfektionistisch. Ausgehend von den bereits dargestellten Wechselwirkungen von Terror und "fiktivem Rechtsstaat"²⁵⁴⁾ wurden aufgrund der Auswirkungen des Betriebsvertretungs- und Berufsbeamtengesetzes offene Diskussionen und längere gerichtliche Auseinandersetzungen über politische Entlassungsgründe vermieden. Diese wären nach dem Ergebnis der qualitativen Beurteilung mit einiger Sicherheit entstanden. Statt dessen konnte der weitgehende Ausnahmezustand in der Kündigungsrechtsprechung in relativer Ruhe dazu genutzt werden, die Justiz auf eine einheitliche Linie einzuschwören. Die tatsächlichen Gründe für die Machtstabilisierung der Nationalsozialisten beruhen insgesamt historisch auf einer eher zufälligen Verkettung von Umständen, die sehr vielschichtig waren, und die die Nationalsozialisten letztlich auszunutzen verstanden²⁵⁵⁾. Dies ist auch nicht Gegenstand der vorliegenden Untersuchung. Zumindest die Maßnahmen im Kündigungsschutzbereich hatten aber klare Zielsetzungen, die im wesentlichen planmäßig

254) vgl. Abschnitt B I

255) vgl. Schulz, G.: Die Anfänge des ..., a.a.O., S. 63

umgesetzt wurden, auch wenn sie rechtssystematisch teilweise dilettantisch konzipiert waren. Schlagwortartig kann man diese wie folgt zusammenfassen:

- Schaffung von Rechtsgrundlagen zur schnellen und reibungslosen Entlassung von Systemgegnern und führenden Arbeitervertretern ohne gerichtliche Behinderung;
- Disziplinierungseffekt gegenüber der Arbeiterbewegung durch Gefährdung des Arbeitsplatzes und damit der materiellen Existenz;
- Vermeidung ideologischer Auseinandersetzungen mit einem schwerfälligen Justizapparat;
- Möglichkeit personeller Selektierung und damit politischer Anpassung der Arbeitsgerichtsbarkeit sowie
- Neukonzeption einer Arbeitsordnung nach faschistischen Vorstellungen.

C. Das Kündigungsschutzrecht des Arbeitsordnungsgesetzes

I. Entstehung und Grundgedanken

Im vorhergehenden Abschnitt ist deutlich geworden, daß sich die Nationalsozialisten mit den aus der Weimarer Republik übernommenen Kündigungsschutzbestimmungen sehr schwer getan haben. Die deswegen neu erlassenen Maßnahmegesetze sowie die politischen und ideologischen Zwänge führten zu großer Verwirrung auch in der Rechtsprechung. Diese Rechtsunsicherheit war nicht nur beschränkt auf das Kündigungsschutzrecht, sondern bestand während des Jahres 1933 im gesamten Arbeitsrecht²⁵⁶⁾. Dies belegt, daß die Machtübernahme 1933 für die Nationalsozialisten zu überraschend gekommen war, um klare Vorstellungen von der zukünftigen Gestaltung einer Arbeitsordnung parat zu haben²⁵⁷⁾. Durch die Zerschlagung der Gewerkschaften, Beseitigung der Betriebsvertretungen und den Ausschluß der Arbeitsgerichte im politisch bedeutsamen Bereich des Kündigungsschutzrechts war daher ein Ausnahmezustand geschaffen worden, um ohne Behinderung durch die Arbeiterorganisationen die Konzeption einer neuen Arbeitsordnung zu erstellen.

1. Systematische Zuordnung

Das "Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit" vom 20.1.1934²⁵⁸⁾ sollte umfassende Grundlage des neuen nationalsozialistischen Arbeitsrechts und der neuen Arbeitsordnung werden. Demzufolge wurden mit dem Inkrafttreten des AOG nahezu alle bis dahin wesentlichen gültigen arbeitsrechtlichen Bestimmungen außer Kraft gesetzt (vgl. § 65 AOG), unter anderem auch das Betriebsrätegesetz und das Betriebsvertretungsgesetz. Um die Intentionen und Vorstellungen des Gesetzgebers im Hinblick auf die

256) vgl. Kühnl, Reinhard: Der deutsche Faschismus in Quellen und Dokumenten, Köln 1977, Vorbem. Dokument 137

257) vgl. Blanke u.a.: Kollektives Arbeitsrecht, Bd. 2, a.a.O., Vorbemerkungen zu Dok. 15, S. 45

258) vgl. RGBI. I 1934, S. 45 ff.

rechtliche Gestaltung der einzelnen Abschnitte des AOG genauer zu bestimmen, wäre ein Einblick in die Arbeitsunterlagen der zuständigen Kommission notwendig (Akademie für Deutsches Recht). Nach TIM MASON²⁵⁹⁾, der in diesem Bereich genauere Nachforschungen angestellt hat, ist dies jedoch unmöglich, da sämtliche einschlägigen Akten des Reichsarbeitsministeriums zur Entstehung des AOG durch einen Bombenangriff vernichtet worden sind²⁶⁰⁾. Es ist daher zur besseren Charakterisierung des Gesetzes erforderlich, sich anhand von Indizien, historischen Fakten und Zusammenhängen sowie Äußerungen maßgeblicher Persönlichkeiten ein Bild über die Entstehung der einzelnen Abschnitte zu machen. Es geht dabei vorwiegend um die Einordnung der § 56 ff. AOG (Kündigungsschutzbestimmungen) in den Kontext der grundsätzlichen Leitgedanken des Gesetzes. Zunächst werden diese Leitgedanken kurz skizziert, die in § 1 AOG wie folgt zusammengefaßt sind:

" Im Betriebe arbeiten der Unternehmer als Führer des Betriebes, die Angestellten und Arbeiter als Gefolgschaft gemeinsam zur Förderung der Betriebszwecke und zum gemeinsamen Nutzen von Volk und Staat."²⁶¹⁾

Das Führer-Gefolgschafts-Prinzip, gleichbedeutend mit Über-/Unterordnungsverhältnis, gab dem Arbeitsverhältnis, bei dem sich zumindest aus formalrechtlicher Sicht bislang Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf gleicher Ebene gegenüberstanden, eine völlig neue Dimension. Darüber hinaus wird deutlich, daß beim Arbeitsverhältnis ab sofort betriebs- und gesamtwirtschaftliche Zielsetzungen und nicht sozialpolitische Interessen im Vordergrund stehen sollten. Die führenden Vertreter des nationalsozialistischen Arbeitsrechts haben diese neuen gesetzlichen Grundprinzipien eher propagandistisch als rechtlich und tatsächlich realistisch kommentiert und beschrieben. Einer der federführenden

259) vgl. Mason, T.: Zur Entstehung des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit vom 20.1.1934, in: Mommsen u.a. (Hg.), Industrielles System und politische Entwicklung in der Weimarer Republik, S. 322 ff.

260) vgl. Mason, T.: Zur Entwicklung ..., a.a.O., S. 329

261) RGB1. I 1934, S. 45

Konzeptionäre des AOG, der Ministerialdirektor im Reichsarbeitsministerium WERNER MANSFELD, hat hierzu ausgeführt, das Gesetz fördere "... das auf den Grundsätzen der Treue, Ehre und Kameradschaft aufgebaute Gemeinschaftsleben der zur gemeinsamen Arbeit damit ihren tieferen Sinn"²⁶²⁾. Derartige Gemeinschaftsgedanken von Arbeitgebern und Arbeitnehmern sind tatsächlich dem Arbeitsverhältnis von jeher fremd gewesen, so daß sie allenfalls eine unerreichbare Wunschvorstellung wiedergeben. Die Anmerkungen von MANSFELD stehen hier aber nur beispielhaft für eine Fülle derartiger Stellungnahmen, die der im Nationalsozialismus häufig verwendeten pathetischen Ausdrucksform entsprechen. Vom Inhalt her sind diese Kommentare historisch und wissenschaftlich kaum brauchbar. Versucht man, ausgehend von diesen grundsätzlichen Leitlinien, den Übergang zu den Kündigungsschutzbestimmungen des Gesetzes herzustellen, so ist allein die Tatsache einer umfassenden Normierung des Kündigungsschutzrechts mit der Möglichkeit der Anrufung der Arbeitsgerichte bedeutsam. Während die soziale Gegnerschaft zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern von den gesetzlichen Grundprinzipien her negiert wurde, fand sie in den Bestimmungen der §§ 56 ff. AOG in vom Wortlaut her relativ beachtlicher Form wieder Berücksichtigung. Auch FRIEDRICH SYRUP, ehemaliger Präsident der Reichsanstalt für Arbeit, hat in dieser Tatsache bei seiner umfassenden historischen Abhandlung über die staatliche Sozialpolitik einen Widerspruch gesehen. Er gab zu bedenken, daß durch den Gedanken der sozialen Verantwortung, auf dem das Gesetz aufgebaut werden sollte, in konsequenter Weiterführung dieses Grundgedankens ein besonderer Kündigungsschutz eigentlich hätte entbehrt werden können²⁶³⁾. SYRUP sah die Gründe für die Normierung der Kündigungsschutzbestimmungen darin, daß der Gesetzgeber in der Realisierung des Gemeinschaftsgedankens eine Wunschvorstellung hatte, aber durch die Beibehaltung eines Kündigungsschutzrechts die Verbindung mit der Wirklichkeit nicht verlieren wollte²⁶⁴⁾. In den zeitge-

262) Mansfeld, W.: Grundlagen und Aufbau der Wirtschaftsordnung, Bd. 2, Arbeitsrecht Nr. 39, Berlin 1935, S. 7

263) vgl. Syrup, F.: Hundert Jahre ..., a.a.O., S. 486

264) vgl. ebenda

nössischen Kommentierungen zum Kündigungsschutzrecht im Arbeitsordnungsgesetz hat eine Auseinandersetzung mit der Gesetzes-systematik insoweit nahezu überhaupt nicht stattgefunden. Im wesentlichen beschränkten sich die Kommentare auf die lapidare Wiederholung und Beschreibung des Gesetzeswortlauts und waren weitgehend propagandistisch verfärbt. In einem bereits relativ früh im Juni 1934 erschienenen Aufsatz des Tübinger Rechtsprofessors KRELLER wird die hier angeschnittene Problematik zumindest kurz erwähnt:

"Das AOG, das in seinen ersten vier Abschnitten unter Beseitigung der vollkommenen Notbauten aus der Zeit des legalisierten Klassenkampfes ... die Grundlagen einer dem Geiste der Volksgemeinschaft entsprechenden Arbeitsverfassung geschaffen hat, greift im fünften Abschnitt in das Recht der materiellen Arbeitsbedingungen hinüber ...".²⁶⁵⁾

Während KRELLER zunächst seine systemgetreue Auffassung über das abzulehnende frühere Arbeitsrecht kundtut, weist er aber im Nachsatz darauf hin, daß nach den ersten vier Abschnitten des Arbeitsordnungsgesetzes, die ausschließlich die Grundlagen einer neuen Gesamtarbeitsverfassung regeln sollen, im fünften Abschnitt in das Recht der materiellen Arbeitsbedingungen hinübergreifen wird. Er bringt damit zum Ausdruck, daß im fünften Abschnitt eine Abweichung von der übrigen Systematik des Gesetzes besteht. Auch die Erläuterungen in den führenden Kommentaren zum AOG vermögen nicht zufriedenstellend darzulegen, warum trotz des alles überragenden Gemeinschaftsgedankens und der Betriebsverbundenheit von Arbeitgebern und Arbeitnehmern in der grundlegenden Arbeitsverfassung ein dogmatisch unpassender Abschnitt über Kündigungsschutzbestimmungen aufgenommen wurde. Bei HUECK-NIPPERDEY-DIETZ, einem der führenden AOG-Kommentare, wurde diese an sich bestehende Widersprüchlichkeit kurzerhand ins Gegenteil verkehrt, indem aus den Grundgedanken des Gesetzes gerade die Notwendigkeit eines Kündigungsschutzes betont wurde:

265) Kreller, Hans: Allgemeine Grundlagen des Kündigungsschutzes nach §§ 56 ff. AOG, in : DAR 1934, S. 161

"Es entspricht dem Geist des neuen Gesetzes, das auf Gemeinschaftsarbeit und Betriebsverbundenheit aufbaut, wenn dieser Kündigungsschutz scharf betont und ihm deshalb ein besonderer Abschnitt gewidmet wird. Denn wenn der Gefolgschaftsangehörige alle Kräfte für seinen Betrieb einsetzen und sich als wirklicher Mitarbeiter fühlen soll, der am Gedeihen des Unternehmens interessiert ist, so muß er dagegen gesichert sein, ohne triftigen Grund seine Arbeitsstelle zu verlieren. Nur dann kann er das Gefühl der Zugehörigkeit und inneren Verbundenheit mit dem Betriebe haben, nur dann wird er ihn als seinen Betrieb ansehen, für den er sich rückhaltlos einsetzen soll und kann."²⁶⁶⁾

Nicht erwähnt wird dabei, daß im Gesetz über die neue Arbeitsverfassung das Kündigungsschutzrecht rein individualarbeitsrechtlichen Charakter trägt und vom System her sowohl dem ansonsten nahezu uneingeschränkt bestehenden Führerprinzip wie auch dem übergeordneten Gemeinschaftsgedanken widerspricht. Im AOG-Kommentar von MANSFELD-POHL-STEINMANN-KRAUSE wird zunächst eingeräumt, daß die Regelungen über Kündigungsschutz ein an sich "... in das kommende Arbeitsvertragsrecht gehörender Fragenkomplex"²⁶⁷⁾ sei, der nur wegen der "sozialen Verantwortlichkeit"²⁶⁸⁾ schon im AOG geregelt wurde.

Selbst wenn man der Auffassung folgen wollte, daß sämtliche Formeln über Gemeinschaftsgedanken, Betriebsverbundenheit und soziale Verantwortlichkeit innerhalb der sogenannten Betriebsgemeinschaft im Zweifelsfalle gerade einen Kündigungsschutz des Arbeitnehmers rechtfertigen, so wurde doch entgegen der gesetzlichen Vorstellung durch die § 56 ff. AOG die soziale Gegnerschaft zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht ausgeräumt. Die Situation, daß sich beide als Parteien vor dem Arbeitsgericht gegenüberstehen konnten, macht doch erst die unterschiedlichen Rechtspositionen und die Interessengegensätze deutlich.

266) Hueck-Nipperdey-Dietz, AOG-Kommentar, Vorbem. zu § 56, Rn. 1

267) Mansfeld-Pohl-Steinmann-Krause, AOG-Kommentar, Vorbem. zu §§ 56 ff. AOG, S. 488

268) ebenda

Auch wenn man die Auffassung von SYRUP teilt, daß die Kündigungsschutzbestimmungen darauf zurückzuführen sind, daß der Gesetzgeber den Bezug zur Realität nicht verlieren wollte, wäre hier eine weniger einschneidende Regelung denkbar gewesen. Beispielsweise hätte man naheliegender Weise einer staatlichen Institution, vergleichbar dem sogenannten Treuhänder der Arbeit für tarifliche Angelegenheiten, die Zuständigkeiten bei Kündigungsstreitigkeiten übertragen können. Es müssen demnach noch weitere gewichtigere Gründe für die vom Gesetzgeber vorgenommene Ausgestaltung der §§ 56 ff. AOG vorgelegen haben.

2. Auswirkungen sozialpolitischer Konflikte

Das Arbeitsordnungsgesetz, nach MANSFELD das "schlechthin maßgebliche Grundgesetz der Arbeit im nationalsozialistischen Staat"²⁶⁹⁾, basierte keineswegs auf einer von vornherein in allen Einzelheiten feststehenden ideologischen Vorstellung der Nationalsozialisten. Vielmehr entwickelten sich die Grundlagen der nationalsozialistischen Arbeitsordnung erst allmählich, wobei neben gewissen feststehenden Grundprinzipien die historische Entwicklung des Jahres 1933 unbedingt berücksichtigt werden muß. Machtkämpfe und Konflikte innerhalb der NS-Bewegung selbst ließen die Entstehung einer umfassenden neuen Arbeitsordnung zu einem langwierigen Prozeß werden²⁷⁰⁾.

So hatten sich die NSBO und die DAF zu einer "rabiaten politischen Bewegung"²⁷¹⁾ entwickelt, die versuchte, Arbeitnehmerinteressen zum Teil mit Brachialgewalt durchzusetzen. Es gab wilde Streiks, Sabotageakte, Drohungen und Beleidigungen gegen Unternehmer, die sogar soweit gingen, daß Unternehmern mit Verhaftung und Einlieferung in Konzentrationslager gedroht

269) Mansfeld, W.: Grundlagen ..., a.a.O., S. 7

270) vgl. Blanke u.a.: Kollektives ..., Bd. 2, a.a.O., S. 45

271) Mason, T.: Zur Entstehung ..., a.a.O., S. 346

wurde²⁷²⁾. Daß es auch tatsächlich zu Verhaftungen "antisozialer" Unternehmer kam, ist darauf zurückzuführen, daß die Mitglieder von NSBO-Betriebszellen oft zugleich auch Mitglieder militanter Sturmtrupps waren²⁷³⁾. Die "sozialrevolutionären Vorstellungen"²⁷⁴⁾ innerhalb von NSBO, DAF und SA beruhten auf der Zusammensetzung ihrer Mitglieder. Die Nationalsozialisten hatten bereits vor der Machtergreifung versucht, in der Arbeiterbewegung mit ihren Organisationen Fuß zu fassen und waren zu diesem Zweck mit linksrevolutionären Thesen sehr weit vorgeprescht²⁷⁵⁾. So hatte sich in diesen Gruppierungen ein marxistisches Potential entwickelt, das nun die Verwirklichung früher gegebener Versprechungen forderte²⁷⁶⁾. Nach Stabilisierung der Macht bekamen die SA, NSBO und die DAF durch eine Welle der Anpassung beträchtlichen Zuwachs bisher sozialistisch oder kommunistisch eingestellter Arbeiter²⁷⁷⁾ oder auch Arbeitsloser, die sich durch ihre Mitgliedschaft die Erlangung eines Arbeitsplatzes erhofften²⁷⁸⁾. Die Verschiedenheit der Intentionen im Lager der NS-Bewegung wurden noch dadurch verstärkt, daß durch die Anpassungswelle konservative und deutschnationale Kräfte mehr und mehr der staatlichen Verwaltung zuströmten²⁷⁹⁾.

Die Kämpfe gipfelten schließlich gegen Ende des Jahres 1933 darin, daß die aufsässigen Führer von NSBO und DAF als "marxistische Verbrecher"²⁸⁰⁾ in Konzentrationslager gesperrt

272) vgl. Mason, T.: Sozialpolitik ..., a.a.O., S. 103

273) vgl. Guerin, Daniel: Über die sozialen Widersprüche im Nationalsozialismus, in: Blanke u.a., Kollektives ..., Bd. 2, a.a.O., S. 85

274) Broszat, M.: Der Staat ..., a.a.O., S. 185

275) vgl. Guerin, D.: Über die ..., a.a.O., S. 85

276) vgl. Schumann, H.-G.: Nationalsozialismus ..., a.a.O., S. 62

277) vgl. Broszat, M.: Der Staat ..., a.a.O., S. 174

278) vgl. Guerin, D.: Über die ..., a.a.O., S. 82

279) vgl. Broszat, M.: Der Staat ..., a.a.O., S. 174

280) Schoenbaum, David: Die braune Revolution, Köln-Berlin 1968, S. 118

wurden²⁸¹⁾. Diese Konflikte zeigen, daß die sozialpolitischen Auseinandersetzungen nicht mehr offiziell, dafür aber mit unvergleichbarer Härte innerhalb des nationalsozialistischen Lagers ausgetragen wurden²⁸²⁾. Die Inhalte der neu entstehenden Arbeitsordnung im NS-Staat wurden durch sie unmittelbar geprägt²⁸³⁾.

Aus diesen Kämpfen sind die Vertreter der Wirtschaft und des Kapitals als Sieger hervorgegangen²⁸⁴⁾ und konnten unter Federführung des Reichswirtschaftsministeriums die neue Arbeitsordnung überwiegend nach ihren Vorstellungen gestalten²⁸⁵⁾. Jedoch hatte die Arbeitnehmerseite in einigen Punkten gewisse Zugeständnisse erwirkt, u.a. im Bereich des Kündigungsschutzrechts²⁸⁶⁾. Am Beispiel einer Entscheidung aus der Arbeitsrechtssammlung wird die Konfliktsituation deutlich:

Das LAG Elberfeld hat in seinem Urteil vom 27.9.1933²⁸⁷⁾ entschieden, daß ein NSBO-Betriebszellenleiter nicht das gleiche Kündigungsschutzrecht genieße wie ein Betriebsobmann. Im Tatbestand des Urteils ist ausgeführt, daß der Kläger, dem gekündigt worden war, sich als Betriebszellenleiter gegen die zu lange Arbeitszeit und untertarifliche Bezahlung im Betriebe der Beklagten gewendet habe. Das Gericht stellte bei seiner Entscheidung heraus, daß ein Betriebszellenleiter nur ein Mitglied einer politischen Organisation sei und nicht ein Organ der öffentlich-rechtlichen Betriebsvertretung der Arbeitnehmerschaft eines Betriebes, so daß für ihn auch nicht die entsprechenden Kündigungsschutzbestimmungen gelten²⁸⁸⁾.

281) vgl. Guerin, D.: Über die ..., a.a.O., S. 85

282) vgl. Mason, T.: Sozialpolitik ..., a.a.O., S. 104

283) vgl. Mason, T.: Sozialpolitilk ..., a.a.O., S. 104

284) vgl. Guerin, D.: Über die ..., a.a.O., S. 86

285) vgl. Broszat, M.: Der Staat ..., a.a.O., S. 193

286) vgl. ebenda, S. 194

287) vgl. ARS Bd. 19, S. 60

288) vgl. ARS Bd. 19, S. 62

Interessant ist auch die Stellungnahme ALFRED HUECKs zu dieser Entscheidung. Er kritisiert die Entlassung des Klägers und forderte in diesem Zusammenhang eine Erweiterung des Kündigungsschutzes auf Betriebe mit weniger als 20 Arbeitnehmern. Es sei "... ein wenig erfreulicher Zustand ..., wenn ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer wirklich ungehindert lediglich um deswillen entlassen könnte, weil dieser die Leistung zu hoher Überstunden und die Nichteinstellung neuer Arbeitnehmer in seiner Eigenschaft als Betriebszellenleiter gerügt hat"²⁸⁹). Weiter führte er aus: "... der vorliegende Tatbestand ist deshalb ... ein Beispiel dafür, daß der Kündigungsschutz in unserem Recht nicht genügend ausgebaut, zum mindesten nicht in jeder Richtung zweckmäßig geregelt ist"²⁹⁰). Die Reform des Kündigungsschutzes sei daher "... eine der dringlichsten Aufgaben auf dem Gebiet des Arbeitsvertragsrechts"²⁹¹). Die Widersprüche und Konflikte zwischen den Bestrebungen der NSBO, dem Verhalten der Arbeitgeber und der offiziellen Parteilinie führten somit sehr häufig zu ernststen Auseinandersetzungen, die geeignet waren, die sich vollziehende Machtstabilisierung zu gefährden. Häufiger war es im Rahmen dieser Auseinandersetzungen zu Entlassungen von NSBO- und DAF-Leuten gekommen, die zu den linksradikalen Kräften innerhalb dieser Gruppierungen gehörten, und die gerade während des Abbaus der Kündigungsschutzbestimmungen 1933 versucht hatten, Arbeitnehmerinteressen durchzusetzen²⁹²). So sahen in diesen Konflikten BERTRAM MICHEL und TIM MASON die Gründe, die für den Erhalt der Kündigungsschutzbestimmungen im Arbeitsordnungsgesetz entscheidend waren²⁹³). Man war seitens der Machthaber gezwungen, Zugeständnisse an diese Gruppierungen zu machen, da ansonsten gerade in der Phase der Machtstabilisierung ein Auseinanderfallen innerhalb der Parteiorganisationen drohte.

289) Hueck, A.: ARS, Bd. 19, S. 64

290) ebenda

291) ebenda

292) vgl. Michel, B.: Die Entwicklung ..., a.a.O., S. 163; und Mason, T.: Sozialpolitik ..., a.a.O., S. 200

293) vgl. ebenda

Die Bekenntnisse der NS-Führung zu diesen Auseinandersetzungen sind spärlich geblieben und allenfalls verschleiert zugegeben worden. MANSFELD hat in seiner Stellungnahme zum "Aufruf an alle schaffenden Deutschen"²⁹⁴⁾ die Auseinandersetzungen zwar eingestanden, hat aber dennoch versucht, sie zu verharmlosen. So sprach er von "Tagesereignissen im Grunde nebensächlicher Natur", die den Blick getrübt haben, "von gelegentlichen Übergriffen jeder Art und von ebenso unvermeidlichen Zuständigkeitsüberschreitungen", daß einige der Meinung verfallen seien, "... daß die Arbeitsfront doch die Stätte des Kampfes um die materiellen Fragen des täglichen Arbeitslebens sein solle ..." und "... daß die Amtswalter ... zur Erfüllung ihrer Aufgaben geradezu darauf angewiesen waren, beim Fehlen mancher gesetzlicher Zuständigkeiten sich ihre eigenen Zuständigkeiten zunächst einmal aus revolutionärem Recht selbst zu suchen"²⁹⁵⁾. Tatsächlich waren aber die Konflikte weit weniger harmlos, als MANSFELD dies darzustellen versuchte. Während die Grundstruktur des Arbeitsordnungsgesetzes durch starke Einflüsse des Reichswirtschaftsministeriums kapitalistisch und mit weitgehenden Machtbefugnissen der Unternehmer ausgestaltet war²⁹⁶⁾, machte man durch die Aufnahme der Kündigungsschutzbestimmungen der §§ 56 ff. AOG formale Zugeständnisse an die noch starken sozialrevolutionären Kräfte innerhalb der NS-Bewegung. Die zum Teil unsystematische Ausgestaltung²⁹⁷⁾ des Gesetzes ist daher auch als Ergebnis eines Kompromisses zum Ausgleich der festgestellten Interessengegensätze zu werten.

294) Mansfeld, W.: Aufruf an alle schaffenden Deutschen in: Blanke u.a., Kollektives ..., Bd. 2, a.a.O., S. 44/45

295) Mansfeld, W.: Aufruf ..., in: Blanke u.a., Kollektives ..., Bd. 2, a.a.O., S. 46

296) vgl. Broszat, M.: Der Staat ..., a.a.O., S. 193

297) vgl. Abschnitt C I 1

II. Inhalt und Ausgestaltung des Kündigungswiderrufsverfahrens

1. Verfahrensgang und Bewertung

Die zentrale Rechtsvorschrift war der § 56 Abs. 1 AOG, der die Grundvoraussetzungen des Kündigungswiderrufsverfahrens wie folgt regelte:

"Wird einem Angestellten oder Arbeiter nach einjähriger Beschäftigung in dem gleichen Betrieb oder dem gleichen Unternehmen gekündigt, so kann er, wenn es sich um einen Betrieb mit in der Regel mindestens zehn Beschäftigten handelt, binnen zwei Wochen nach Zugang der Kündigung beim Arbeitsgericht Klage erheben, wenn diese unbillig hart und nicht durch die Verhältnisse des Betriebes bedingt ist".²⁹⁸⁾

Mit Ausnahme der Tatbestandsmerkmale "unbillige Härte" und "durch die Verhältnisse des Betriebes bedingt" lassen sich die einzelnen Voraussetzungen relativ klar erfassen; diese beiden bezeichneten Merkmale waren in ähnlicher Form bereits in § 84 Abs. 1 Nr. 4 BRG enthalten und waren aufgrund ihrer weitgehenden Unbestimmtheit in besonderem Maße von der Auslegung durch die Rechtsprechung abhängig. Diese wird daher in einem gesonderten Abschnitt noch untersucht²⁹⁹⁾. Getreu dem Gesetzeswortlaut sollte die Klagemöglichkeit für Arbeiter und Angestellte im Falle einer Entlassung unter folgenden Voraussetzungen gegeben sein:

(1) Einjährige Beschäftigung im gleichen Betrieb oder Unternehmen.

Diese Tatbestandsvoraussetzung war gegenüber den einschlägigen Bestimmungen des Betriebsrätegesetzes neu und klarer gefaßt wor-

298) RGBl. I 1934, S. 45 ff.

299) vgl. Abschnitt C II 2

den. § 87 BRG, der für die Bemessung der Entschädigungspflicht des Arbeitgebers den Jahresarbeitslohn als kalkulatorische Größe vorgesehen hatte, enthielt bislang keine Zulässigkeitsvoraussetzung für die Kündigungseinspruchsklage im Sinne einer Mindestbeschäftigungszeit. Jedoch wurde im Wege der Auslegung durch die Rechtsprechung und Literatur schon hier von einer Mindestbeschäftigungszeit von einem Jahr im gleichen Betrieb ausgegangen. Durch § 56 Abs. 1 AOG wurde diese bestehende Unklarheit beseitigt³⁰⁰⁾.

(2) Mindestbeschäftigtenzahl von in der Regel zehn Arbeitnehmern

Diese Voraussetzung brachte gegenüber dem Verfahren nach dem Betriebsrätegesetz einen Vorteil. Das Kündigungseinspruchsrecht setzte dort das Bestehen eines Betriebsrates (Gruppenrates) voraus, der als Vorprüfungsinstanz in das Verfahren eingeschaltet war. Die Bildung eines Betriebsrates war aber an eine Mindestbeschäftigtenzahl von regelmäßig 20 Arbeitnehmern (vgl. § 1 BRG) geknüpft, so daß in Betrieben mit geringerer Größe schon von vornherein kein Einspruchsrecht gegeben war. In der Literatur wurde diese Reduzierung der Mindestanforderungen positiv herausgestellt³⁰¹⁾. Zu berücksichtigen ist bei dieser Bewertung aber, daß dem Kündigungsschutzrecht im Betriebsrätegesetz eine gesteigerte kollektivrechtliche Bedeutung durch die Einbindung des Gruppenrates zukam³⁰²⁾, während das AOG die Ansiedlung allein im individualarbeitsrechtlichen Bereich vorgesehen hatte. Durch den Wegfall der kollektivrechtlichen Bindung an das Bestehen eines Betriebsrates wäre aber eine noch weitergehende Ausdehnung der Kündigungsschutzbestimmungen auf kleinere Betriebe ohne weiteres vertretbar gewesen. Nach Auffassung von SCHOENBAUM waren einflußreiche Mittelständler und kleinere Geschäftsleute für diese Beschränkungen verantwortlich, die in der Lage waren, beachtlichen Druck auf das neue Regime auszuüben³⁰³⁾.

300) vgl. Mansfeld-Pohl-Steinmann-Krause, AOG-Kommentar, S. 495

301) vgl. ebenda, S. 496

302) vgl. oben Abschnitt A II 2

303) vgl. Schoenbaum, D.: Die braune ..., a.a.O., S. 123

(3) Einhaltung einer Zwei-Wochen-Frist zur Klageerhebung

Diese Fristsetzung weist keine Besonderheiten auf und steht auch im übrigen Kontext der Bestimmungen, die die Voraussetzungen der Kündigungswiderrufsklage gegenüber dem Einspruchsrecht des Betriebsrätegesetzes vom Verfahren her vereinfachten.

(4) Erfolglose Beratung vor dem Vertrauensrat

Als zusätzliches Merkmal zu den Voraussetzungen des § 56 Abs. 1 AOG bestimmte Abs. 2 der Vorschrift, daß eine Entlassung bei Bestehen eines Vertrauensrates im Betrieb mit diesem erfolglos beraten worden sein mußte. Dies hatte der Arbeitnehmer bei Erhebung der Kündigungswiderrufsklage nachzuweisen. Ersatzweise konnte er den Nachweis führen, daß der von ihm angerufene Vertrauensrat eine entsprechende Bescheinigung nicht erteilt hatte.

Die Beratung der Entlassung im Vertrauensrat des Unternehmens war zum Teil ein Relikt des Einspruchsrechts bei der Betriebsvertretung nach dem Betriebsrätegesetz, da hier vor einem Kollektivorgan eine gütliche Regelung versucht werden sollte. Ein wesentlicher Unterschied bestand aber darin, daß der Vertrauensrat sowohl in seiner Zusammensetzung wie auch in seiner Funktion mit den früheren Betriebsvertretungen kaum vergleichbar war. So konnte er keineswegs als echte Arbeitnehmervertretung angesehen werden, da seine Leitung ausschließlich dem Betriebsführer oblag. Im übrigen hatte er reine Beratungs- und Disziplinarfunktionen gegenüber den Arbeitnehmern und stand dem Betriebsführer in allen zu klärenden Streitigkeiten zur Seite³⁰⁴⁾. Die Funktion und Bedeutung des Vertrauensrates ist insgesamt in der juristischen Nachkriegsliteratur weitgehend einhellig im hier dargestellten Sinne beurteilt worden³⁰⁵⁾. Erwähnenswert ist dies vor

304) vgl. im einzelnen Wahsner, R.: Faschismus und ..., a.a.O., S. 100 ff.

305) vgl. Däubler, Wolfgang: Arbeitsrechtsideologien ..., a.a.O., S. 124; vgl. Döse-Digenopoulos, Annegret: Arbeitsgerichte und ..., a.a.O., S. 89; vgl. Kranig, Andreas: Lockung und ..., a.a.O., S. 41

allem deswegen, weil allein durch die Schaffung des Vertrauensrates der Anschein erweckt werden sollte, als gäbe es eine wirk-
same kollektive Interessenvertretung der Arbeitnehmerseite auf
betrieblicher Ebene, was aber in Wahrheit weder beabsichtigt
noch tatsächlich gegeben war.

Die Übersicht über die wesentlichen Voraussetzungen der Kündi-
gungswiderrufsklage macht deutlich, daß die Vorschriften des Be-
triebsrätegesetzes von der Struktur her den Kündigungsschutzbe-
stimmungen des Arbeitsordnungsgesetzes als Vorlage gedient
haben³⁰⁶⁾. Die Abweichungen lagen vor allem in der eher kollek-
tivrechtlichen Ausgestaltung des Betriebsrätegesetzes, während
im Bereich des AOG angesichts der bereits beschriebenen deklara-
torischen Bedeutung des Vertrauensrates hierauf völlig ver-
zichtet wurde. Die individualarbeitsrechtliche Wesensart der
§§ 56 ff. AOG beseitigte auch die den §§ 84 ff. BRG immanente
Zweckrichtung, die Belegschaft eines Betriebes vor einem Ein-
griff in ihre Zusammensetzung zu schützen³⁰⁷⁾. Die zeitgenös-
sischen Kommentierungen, die sich mit dem Verhältnis der Kündi-
gungsschutzbestimmungen des AOG und des BRG auseinandersetzten,
stellten die neue systematische Einordnung der Vorschriften in
die Sphäre des Einzelarbeitsverhältnisses ausschließlich positiv
heraus³⁰⁸⁾. Vielfach wurde das Wunschdenken, das dem Gesetz zu-
grunde lag, als Tatsache verkauft. So bezeichnete KRELLER die
Ausschaltung der Gruppenräte im Kündigungseinspruchsverfahren
als "... Bann des Klassenkampfes ..." ³⁰⁹⁾, der erst durch den
Nationalsozialismus gebrochen worden sei. Die relativ bedeu-
tungslose beratende Funktion des Vertrauensrates bei Entlas-
sungen bezeichnete er jedoch als die einfache Lösung des Pro-
blems. Die Entschließung des Betriebsführers, eine Kündigung

306) vgl. Hueck-Nipperdey-Dietz, AOG-Kommentar, Vorbem. § 56 Rn. 1

307) vgl. Mansfeld, Werner: Kommentar ..., a.a.O., S. 419/421; Nikisch,
Arthur: Arbeitsrecht ..., a.a.O., S. 750

308) vgl. Hueck-Nipperdey-Dietz, a.a.O., Vorbem. § 56 Rn. 1; vgl. Mansfeld-
Pohl-Steinmann-Krause, AOG-Kommentar, S. 489

309) Kreller, Hans: Allgemeine Grundlagen des Kündigungsschutzes nach §§ 56
ff. AOG, DAR (Deutsches Arbeitsrecht), 1934, S. 163

auszusprechen, "... soll vor Anhängigmachung der Widerrufsklage beim Arbeitsgericht mit den Vertrauensmännern der Gefolgschaft, also mit persönlich besonders qualifizierten (§ 8), grundsätzlich durch den Willen des Betriebsführers, des Obmanns der NSBO und der Mehrheit der Gefolgschaft (§ 9 Abs. 1) in diese Stellung berufenen Personen beraten werden ..."³¹⁰⁾.

Trotz dieser ideologisch sehr verfärbten Darstellung muß eingeräumt werden, daß das Kündigungswiderrufsverfahren einfacher und überschaubarer gestaltet war als das Kündigungseinspruchsverfahren im Betriebsrätegesetz, wenngleich die tatsächliche Effizienz als Schutzrecht für den Arbeitnehmer hierdurch nicht belegt wird. Ein schnellerer und eigenverantwortlicher Zugang zum Arbeitsgericht war dem Arbeitnehmer im Falle einer Kündigung allerdings möglich. Die materiellen Widerspruchsgründe in § 56 AOG ähneln in ihrer wörtlichen Ausgestaltung denen des § 84 Abs. 1 Nr. 4 BRG. Die Kündigungsklage konnte dann Erfolg haben, wenn die Kündigung für den Arbeitnehmer unbillig hart und nicht durch die Verhältnisse des Betriebes bedingt war. Entscheidend war neben dem Merkmal der Betriebsbedingtheit auch, daß aufgrund der persönlichen Verhältnisse des Arbeitnehmers eine unbillige Härte vorlag, da beide Voraussetzungen kumulativ gegeben sein mußten. Die unbillige Härte für den Arbeitnehmer allein war nicht ausreichend, seinen Arbeitsplatz zu erhalten³¹¹⁾. Im Rahmen des § 84 Abs. 1 Nr. 4 BRG hatte Streit darüber bestanden, ob der Ausdruck "nicht durch das Verhalten ... bedingt" als Legaldefinition des Merkmals "unbillig" anzusehen war³¹²⁾. Diese Streitfrage hatte die Formulierung des § 56 AOG beseitigt, denn hiernach war sowohl zu prüfen, ob die Kündigung unbillig hart als auch durch die Verhältnisse des Betriebs bedingt war. DÖSE-DIGENOPOULOS sieht hierin zu Recht "den Filter der doppelten gerichtlichen Ermessensprüfung", der einen völligen Verlust an

310) ebenda

311) vgl. Mansfeld-Pohl-Steinmann-Krause, a.a.O., S. 496 ff.;
vgl. Hueck-Nipperdey-Dietz, a.a.O., § 56 Rn. 7 ff.

312) vgl. Mansfeld, W.: BRG-Kommentar, a.a.O., S. 432

Berechenbarkeit für den betroffenen Arbeitnehmer nach sich zog³¹³⁾. Einzelheiten zur Auslegung dieser Tatbestandsmerkmale ergeben sich aus dem Abschnitt über die Kündigungsrechtsprechung zu §§ 56 ff. AOG. Ergänzend ist festzustellen, daß von den ursprünglich 4 Einspruchsgründen des § 84 BRG nur noch der vierte in abgewandelter Fassung erhalten geblieben ist. Wenn man sich die einzelnen Einspruchsgründe des § 84 BRG vor Augen führt, wird damit deutlich, daß die Arbeiterbewegung, politische Gegner und religiöse Gruppen oder Personen schon allein vom Gesetzeswortlaut her einen beträchtlichen Rechtsverlust hinnehmen mußten³¹⁴⁾. Soweit KRANIG in diesem Zusammenhang davon spricht, daß diese Gesetzesänderung "die arbeitsrechtliche Grundlage für die Einschüchterung der einzelnen Arbeitnehmer, für die Unterdrückung der freien Meinungsäußerung am Arbeitsplatz bot"³¹⁵⁾, ist dies ergänzungsbedürftig. Die planmäßige und gezielte Einschüchterung und Bedrohung andersdenkender und ideologisch unerwünschter Arbeitnehmer setzte in besonders massivem Umfang durch die in Abschnitt B dargestellten gesetzlichen Maßnahmen des Betriebsvertretungsgesetzes und des Berufsbeamtengesetzes sowie nicht zuletzt durch die Rechtsprechungspraxis der Arbeitsgerichte im Kündigungsbereich ein. Die neuen Bestimmungen des AOG trugen in eher deklaratorischer Form den bestehenden Zuständen Rechnung.

Als weiteres Kriterium bei der Kündigungswiderrufsklage ist noch festzuhalten, daß die Revision gemäß § 66 Abs. 8 AOG in gleicher Weise ausgeschlossen war, wie nach der seitherigen Regelung bei der Kündigungseinspruchsklage nach dem Betriebsrätegesetz.

313) Döse-Digenopoulos, Annegret: Arbeitsgerichte und ..., a.a.O., S. 91

314) vgl. Kranig, Andreas: Lockung und ..., a.a.O., S. 48;
vgl. Döse-Digenopoulos, Annegret: Arbeitsgerichte und ..., a.a.O., S. 89

315) vgl. Kranig, Andreas: Lockung und ..., a.a.O., S. 48

Das Verhältnis zur außerordentlichen Kündigung wurde durch § 61 AOG nunmehr eindeutig geregelt, wobei hierdurch die Streitpunkte im Rahmen des § 84 Abs. 2 BRG beseitigt wurden. Der fristlos entlassene Arbeitnehmer konnte für den Fall, daß die fristlose Kündigung als eine für den nächst zulässigen Zeitpunkt wirksame ordentliche Kündigung angesehen wurde, den Widerruf der Kündigung gemäß § 56 AOG beantragen.

Das Ziel der Kündigungswiderrufsklage war wie im BRG auf Weiterbeschäftigung gerichtet mit der Wahlmöglichkeit des Unternehmers, statt dessen eine Entschädigung zu zahlen. Die dogmatischen Unterschiede können dabei außer Betracht bleiben, da sie nur theoretischer Natur waren.

Durch § 58 AOG wurde der Rahmen für die Bemessung der Entschädigung gegenüber dem Betriebsrätegesetz erweitert. Dies war eines von wenigen Zugeständnissen, die bei der Konzeption des Gesetzes an die linksrevolutionären Kräfte innerhalb der NS-Bewegung gemacht wurden³¹⁶⁾, da man noch immer Widerstand aus der Arbeiterschaft gegen die Beschränkungen des AOG befürchtete. Aus dem gleichen Grund blieben anfangs entgegen der einschlägigen Bestimmungen im AOG die ursprünglichen Tarifverträge in Kraft. Erst später folgten dann die einzelnen betrieblichen Lohnfestsetzungen³¹⁷⁾. Die Befürchtung, die die Machthaber bei Erlaß der neuen Arbeitsordnung hatten, stellten sich im Ergebnis als unbegründet heraus, da die kollektiven Verbände im wesentlichen zerschlagen waren. Der gesamte institutionelle Apparat, den die Gewerkschaften seit der Geburt der Arbeiterbewegung geschaffen hatten, war zerstört, so daß der Einzelarbeitnehmer rechtlich isoliert war³¹⁸⁾. Die übrigen linken Arbeitnehmer in NSBO und DAF waren offenbar mit den geringfügigen Zugeständnissen, die das AOG dem Arbeitnehmer u.a. durch das Kündigungsschutzrecht

316) vgl. Mason, T.: Sozialpolitik ..., a.a.O., S. 200 f.

317) vgl. Guerin, D.: Über die ..., a.a.O., S. 84

318) vgl. Schoenbaum, D.: Die braune ..., a.a.O., S. 124

gewährte, zufriedengestellt. Die Unsicherheit, die seitens der Machthaber herrschte, wird aber aus Äußerungen von führenden Repräsentanten deutlich. Nur beispielhaft sei hier auf eine Stellungnahme von ROBERT LEY, dem Führer der DAF, verwiesen, der die Bestimmungen des AOG zu relativieren versuchte:

"In weiser Voraussicht haben wir das Gesetz elastisch gehalten, damit auf diesem neuen Gebiet nicht schon jetzt starre Formen erwachsen, damit wir genügend Gelegenheit haben, die Entwicklung zu beobachten, auftretende Fehler auszumerzen, neue Erkenntnisse einzubauen. Mit einem Wort, das Gesetz ist dem handelnden Menschen die gegebene Waffe, das hohe und edle im Gemeinschaftsleben des Volkes zum Leitgedanken unseres Denkens und Handelns zu machen."³¹⁹⁾

Abschließend muß bei einer vergleichenden Betrachtung der Kündigungsschutzbestimmungen des AOG und des BRG eingeräumt werden, daß der Weg des Einzelarbeitnehmers zum Arbeitsgericht überschaubarer und leichter zu erreichen war. Jedoch ist hierbei zu bedenken, daß sich der Arbeitnehmer bei Wahrnehmung seiner Rechte in weitgehender Isolation befand, wenn man einmal von der wenig bedeutungsvollen Funktion des Vertrauensrates absieht. Die Durchsetzung von Rechten, die die Arbeiterbewegung immer nur unter der Rückendeckung eines mächtigen Kollektivs in Form von Gewerkschaften oder Betriebsvertretungen erreichen konnte, war unmöglich geworden. Dies hatte mittelbar auch beträchtlichen Einfluß auf die tatsächliche Ausgestaltung noch bestehender Arbeitnehmerschutzrechte, wie das Kündigungsschutzrecht, da keine Interessenvertretung mehr bestand.

319) Ley, Robert: Durchbruch der sozialen Ehre, München 1942, S. 49

2. Entwicklung der Kündigungsrechtsprechung

a. Überblick und Stand der Literatur

Die Untersuchung der Rechtsprechung in der Umbruchphase des Jahres 1933 hatte gezeigt, daß auf der Ebene der erstinstanzlichen Arbeitsgerichte die Beurteilung politischer und ideologischer Entlassungsgründe zum Teil völlig gegensätzlich vorgenommen wurde. Mit der Machtstabilisierung der Nationalsozialisten, der personellen Selektierung der Arbeitsgerichte und durch den damit zwangsläufig einhergehenden Anpassungsdruck auf die Richter läßt sich konsequent weiterverfolgen, wie sich auch die Kündigungsrechtsprechung auf erstinstanzlicher Ebene systemkonform entwickelte.

Die Durchsicht des Generalregisters der Arbeitsrechtssammlung für die Zeit nach 1933 belegt im wesentlichen diese Einschätzung. Ähnlich gegensätzliche Beurteilungen von Entlassungsgründen, die dem Zeitabschnitt des Jahres 1933 und teilweise auch des Jahres 1934 vergleichbar gewesen wären, waren nicht mehr auffindbar. Einhergehend mit der Machtstabilisierung des NS-Regimes kam es zu einer Vereinheitlichung der Kündigungsrechtsprechung im politisch relevanten Bereich, wobei wesentliche Abweichungen von den grundsätzlichen ideologischen Vorgaben kaum mehr registriert werden konnten. Aus diesem Grunde ist es nicht erforderlich, einzelne Entscheidungen ähnlich detailliert zu analysieren, wie im Stadium der nationalsozialistischen Machtergreifung. Hinzu kommt, daß vor allem durch den Beitrag von BERND RÜTHERS³²⁰⁾ eine recht ausführliche und anschauliche Zusammenstellung der wichtigsten Judikatur zur fristlosen wie auch zur ordentlichen Kündigung geliefert wurde. Daneben gibt auch der Aufsatz von BERTRAM MICHEL³²¹⁾ eine Zusammen-

320) vgl. Rüthers, Bernd: Die unbegrenzte ..., a.a.O., S. 237-255

321) vgl. Michel, Bertram: Die Entwicklung ..., a.a.O., S. 156-165

fassung über die Kündigungsrechtsprechung im Dritten Reich, wobei auch verschiedentlich besonders markante Einzelfälle erwähnt werden. Auch bei ANNEGRET DÖSE-DIGENOPOULOS finden sich verschiedene Hinweise auf Entscheidungen der Arbeitsgerichte zu § 56 AOG. Als wesentliche Feststellung konstatiert sie eine Ausweitung der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit, die nur begrenzt als der gerichtlichen Beurteilung zugänglich angesehen wurde³²²⁾. Die nachfolgende Betrachtung beschränkt sich aufgrund der vorhandenen literarischen Auswertungen auf die Darstellung der Grundtendenzen in der Rechtsprechung, die für die ordentliche Kündigung in erster Linie daran sichtbar werden, wann eine Kündigung als betriebsbedingt bzw. unbillig hart angesehen wurde. Für die fristlose Kündigung blieb die Frage entscheidend, was als wichtiger Grund für eine sofortige Entlassung ausreichend sein sollte.

b. "Betriebsbedingtheit" und "Unbillige Härte"

Der durch das Betriebsvertretungsgesetz geschaffene Entlassungsgrund "staatsfeindliche Einstellung" ist gemäß § 65 Ziff. 4 AOG zusammen mit der Aufhebung des Betriebsvertretungsgesetzes formal entfallen. Dies bedeutete jedoch keineswegs, daß staatsfeindliche Einstellung nicht mehr als Entlassungsgrund anzusehen war. Nach der Kommentierung bei HUECK-NIPPERDEY-DIETZ sollte dieser Kündigungsgrund im Rahmen der Überprüfung, ob die Kündigung betriebsbedingt bzw. unbillig hart war, auch weiterhin mit überprüft werden³²³⁾. Gleichwohl wird aus der Gesetzesänderung deutlich, daß der Kündigungsgrund "staatsfeindliche Einstellung" offenbar nicht mehr die gesteigerte Notwendigkeit wie in der Phase der nationalsozialistischen Machtergreifung

322) vgl. Döse-Digenopoulos, Annegret: Arbeitsgerichte und ..., a.a.O., S. 93

323) vgl. Hueck-Nipperdey-Dietz, AOG-Kommentar, Anm. zu § 65 Ziff. 4

hatte. Die zu § 56 Abs. 1 AOG in der Arbeitsrechtssammlung veröffentlichten Entscheidungen hatten, mit einer Ausnahme³²⁴⁾, Entlassungen zum Gegenstand, die nicht politisch motiviert waren. Ein weiteres Beispiel außerhalb der Arbeitsrechtssammlung findet sich lediglich in der Abhandlung von BERTRAM MICHEL, wo ein Behördenangestellter wegen Zweifel an seiner nationalen Zuverlässigkeit entlassen worden war³²⁵⁾.

Diese Feststellungen bekräftigen die These, daß durch Art. II BVG eine beträchtliche politische Säuberung und Disziplinierung vollzogen wurde, da kaum mehr Urteile über politisch bedingte Entlassungen veröffentlicht wurden. Wesentlich zahlreicher waren die Veröffentlichungen von Kündigungswiderrufsklagen jüdischer Arbeitnehmer. Diese befanden sich im wesentlichen im Register der Arbeitsrechtssammlung unter den Stichworten "Betriebsbedingtheit" und "unbillige Härte"³²⁶⁾. In fast allen Fällen wurde dabei die Kündigung als betriebsbedingt angesehen und das Vorliegen einer unbilligen Härte verneint. Die gleichen Ergebnisse zeigen die entsprechenden Abschnitte zur ordentlichen Kündigung bei RÜTHERS und MICHEL; auch dort sind nahezu ausschließlich Kündigungsklagen von Juden erwähnt.

In den AOG-Kommentaren hat eine Auseinandersetzung mit der Kündigungsrechtsprechung so gut wie nicht stattgefunden. Es erfolgte beispielhaft allenfalls eine Aufzählung von Entscheidungen, die kommentarlos aneinandergereiht wurden. Bei MANSFELD-POHL-STEINMANN-KRAUSE ist die Intention und Zielsetzung der Kommentierung wie folgt beschrieben:

324) vgl. ARS Bd. 23 S. 110

325) vgl. JW 1935, S. 3182, zitiert nach Michel, B.: Die Entwicklung ..., a.a.O., S. 164

326) vgl. ARS Bd. 24 S. 26, Bd. 28 S. 64, Bd. 30 S. 228, Bd. 25 S. 51, Bd. 32 S. 152 und Bd. 34 S. 160

"... Es kann nicht Aufgabe dieser Erläuterungen sein, aus der tausendfachen Fülle von verschiedenen Einzelfällen kasuistisch einzelne herauszugreifen und zu behandeln oder gar das ungeheuer angeschwollene Schrifttum zu dem Begriff der unbilligen Härte kritisch zu behandeln ..."327)

Nur nebenbei ergibt sich aus diesen Ausführungen auch das Selbstverständnis der nationalsozialistischen Rechtslehre und des Schrifttums von der eigenen Funktion. Im folgenden Passus bei MANSFELD-POHL-STEINMANN-KRAUSE wird die obige Auffassung noch bestärkt:

"... Und wenn die Entscheidung gerade auf die Notwendigkeit der Kündigung des einzelnen abgestellt wird, ergibt sich auch hier wieder der durchaus erwünschte Spielraum für das freie pflichtgemäße Ermessen der Arbeitsgerichte. Ihnen in diesen Fragen vertrauensvoll die Entscheidung in die Hände zu legen, scheint zweckmäßiger zu sein, als strenge Auslegungsregeln für Begriffe zu geben, die sich wegen der Vieltätigkeit des wirtschaftlichen und sozialen Lebens doch niemals normen lassen"328)

Eine Zusammenfassung von Beispielen der Rechtsprechung zur ordentlichen Kündigung wurde 1935 von SELL erstellt³²⁹⁾. Dort sind jedoch weitgehend die Judikate gegenüber politischen und ideologischen Staatsfeinden ausgespart, auf deren Untersuchung es im Rahmen dieser Abhandlung überwiegend ankommt. Interessant ist aber, wie SELL sich mit der gedanklichen Zielsetzung des AOG und seinen tatsächlichen Auswirkungen im Kündigungsschutzrecht auseinandersetzt. Er prangerte dabei an, daß der Geist des Gesetzes, nämlich die Gemeinschaft und Betriebsverbundenheit nicht in die Realität umgesetzt worden seien:

327) Mansfeld-Pohl-Steinmann-Krause, AOG-Kommentar, S. 498

328) Mansfeld-Pohl-Steinmann-Krause, AOG-Kommentar 1934, S. 499

329) vgl. Sell: Die Kündigungswiderrufsklage in der Rechtsprechung der Landesarbeitsgerichte, ZÄKDR (= Zeitschrift der Akademie für Deutsches Recht) 1935, S. 929 ff.

"So schön die Gedanken des neuen Gesetzes auch sind, so sehr setzen sie auf seiten der Betriebsunternehmer und auf seiten der Gefolgschaftsangehörigen zu ihrer Verwirklichung Menschen voraus, die entsprechend erzogen sind und sich bei ihrem Handeln einer von materiellen Interessen losgelösten ständigen Selbstkritik unterziehen. Solche Menschen sind heute noch eine Seltenheit, wie die Praxis der Arbeitsgerichte und Landesarbeitsgerichte, die sich zum erheblichen Teile mit Kündigungswiderrufsklagen beschäftigen müssen, leider täglich ergibt."³³⁰⁾

Das Wunschenken der Nationalsozialisten, das in der neuen Arbeitsordnung zum Ausdruck gekommen war, wurde also offenbar sehr schnell durch die Realität wieder eingeholt. Der Stellenwert der Kündigungswiderrufsklage nach § 56 AOG muß, in Anbetracht des unverfänglichen Wortlautes der Vorschrift, eben daran gemessen werden, wie die Rechtsprechung die wesentlichen Tatbestandsmerkmale "Betriebsbedingtheit" und "unbillige Härte" bei einer Kündigung ausgefüllt hat und welchen Anwendungsbereich die Vorschrift überhaupt noch hatte. Eindeutig feststellbar ist dabei, daß gegenüber den Juden eine deutliche Verschärfung der Rechtsprechungspraxis im Laufe der Jahre zu konstatieren ist. Dies zeigt sich vor allem in einem Vergleich der eingangs dieses Teilabschnittes gemachten Feststellung, daß Entlassungen jüdischer Arbeitnehmer durch die Arbeitsgerichte durchweg als rechtmäßig beurteilt wurden, während dies 1933 noch keineswegs der Fall war. Die Verschärfung der Rechtsprechung geht auffallend parallel zur verschärften Unterdrückung der Juden im öffentlichen Leben. Die beziehungsreichen historischen Ereignisse sind hierbei die Nürnberger Blutschutzgesetze 1935 und die Reichskristallnacht 1938³³¹⁾.

330) Sell: Die Kündigungswiderrufsklage ..., a.a.O., S. 929

331) vgl. ebenso Michel, B.: Die Entwicklung ..., a.a.O., S. 169

c. Rechtsprechung zur fristlosen Entlassung

Die fristlose Entlassung aus wichtigem Grund wurde zunehmend als Sanktionsmittel bei der fortschreitenden Militarisierung der Arbeitswelt eingesetzt. Mehr noch als die fristgemäße Kündigung, deren Bedeutung für Systemgegner nicht mehr so einschneidend war, bekam die fristlose Entlassung immer mehr einen Strafcharakter. Die Feststellung, die das Reichsarbeitsgericht³²²⁾ noch zu Zeiten der Weimarer Republik getroffen hatte, nämlich, daß die fristlose Entlassung nicht als eine über den Arbeitnehmer zu verhängende Strafe anzusehen sei, wurde damit praktisch ins Gegenteil verkehrt.

Aus der Durchsicht der einschlägigen Entlassungsgründe in den Entscheidungen der Arbeitsrechtssammlung wird deutlich, daß kaum mehr kommunistische Betätigung, SPD- und Gewerkschaftszugehörigkeit oder eine sonstige Zugehörigkeit zu einem politischen Verband für Entlassungen ausschlaggebend waren, sondern mehr und mehr andere Gründe, die auf persönliche Verhaltensweisen zurückzuführen waren. Hier handelte es sich beispielsweise um:

- "Gemeinschaftswidrigkeit in der Volksgemeinschaft"³³³⁾,
- "Ablehnung des neuen Staates",³³⁴⁾
- "Nichtbeteiligung am Winterhilfswerk",³³⁵⁾

und viele andere Einzelfälle, wobei vor allem bei öffentlichen Bediensteten besonders strenge Maßstäbe angelegt wurden. Bei ihnen sollte passive und neutrale Verhaltensweise allein nicht ausreichend sein. Vielmehr wurde verlangt, daß

332) vgl. ARS Bd. 13, S. 484

333) Breucker, K.: Gemeinschaftswidrigkeit als Kündigungsgrund in der neuesten arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung, JW 1936, S. 1189 f.

334) ARS Bd. 30, S. 127

335) ARS Bd. 31, S. 229

sie sich aktiv im Sinne der staatlichen Ideologie einsetzen und die politische Linie nachhaltig unterstützen³³⁶⁾.

Aus den in der Arbeitsrechtssammlung veröffentlichten Entscheidungen ergibt sich deutlich, daß Arbeitnehmer bei nur geringen "Verfehlungen" bereits mit fristloser Entlassung rechnen mußten. Hierdurch wurde einmal mehr der sich verschärfende Straf- und Disziplinarcharakter der Kündigung deutlich. Die noch im Jahr 1933 schwerpunktmäßig festgestellte Praxis, Entlassungen zur politischen Verfolgung von Partei- und sonstigen Verbandsangehörigen einzusetzen, verlagerte sich nunmehr in die Richtung einer Bestrafung für bestimmte Verhaltensweisen. Eine zunehmende Verschärfung bekamen vor allem die Juden zu spüren. Während sie im Verlaufe der Zeit von ordentlichen Kündigungen schon stärker betroffen wurden, gewährten ihnen die Arbeitsgerichte bei den immer häufiger werdenden fristlosen Entlassungen auch keinerlei Schutz mehr.

3. Einflußnahme durch staatliche Arbeitskräftelenkung

WAHSNER hat die dargestellte Entrechtung und Unterdrückung der Arbeitnehmer durch das AOG als "Diktatur in der Betriebsgemeinschaft"³³⁷⁾ bezeichnet, da das Direktionsrecht des Arbeitgebers in einem militärisch strukturierten Befehls- und Gehorsamsverhältnis gesetzlich normiert wurde.

Parallel zur Entwicklung, Konzeption und Ausgestaltung des Kündigungsschutzrechts im Rahmen des AOG vollzog sich durch umfassende staatliche Arbeitskräftelenkungsmaßnahmen auch ein direkter Einfluß von außen. Diese Maßnahmen setzten verstärkt im Jahre 1934 ein. Den Nationalsozialisten war sehr wohl bewußt, daß die Stimmung in der Bevölkerung in sehr starkem Maße davon abhängig sein würde, ob eine Lösung der vordringlichen sozialen

336) vgl. im einzelnen ARS, Bd. 33 S. 97, Bd. 34 S. 205 und Bd. 32 S. 65

337) Wahsner, Roderich: Faschismus ..., a.a.O., S. 99

Probleme gelingen würde. An erster Stelle stand dabei die Beseitigung der Massenarbeitslosigkeit.

Die zentrale Lenkung des Arbeitskräfteeinsatzes und Zwangsverpflichtungen von Arbeitnehmern im Reichsarbeitsdienst erschienen hier als geeignetes Mittel, zunächst einmal die Arbeitslosen zu erfassen und zu beschäftigen. Dies sollte durch Einzelgesetze und Maßnahmen auf dem Verordnungswege erreicht werden. Die Fülle von Gesetzen und Verordnungen, die im Verlauf der Jahre 1934-1939 ergangen sind, dienten somit vorrangig der Arbeitsbeschaffung und der optimalen Verteilung der vorhandenen Arbeitskräfte. Der Grundsatz der Selbstverwaltung der Sozialpartner wurde auf allen Gebieten und Ebenen durch autoritäre Verwaltungen abgelöst³³⁸⁾. Genaue Darstellungen dieser staatlichen Arbeitskräftelenkungsmaßnahmen finden sich bei MASON³³⁹⁾ und vor allem bei FRIEDRICH SYRUP³⁴⁰⁾, die den ständig zunehmenden Eingriff des Staates in das Arbeitsleben verdeutlichen.

Vorliegend sollen daher nur schwerpunktmäßig einige dieser Maßnahmen angeführt werden, soweit sie mit den Kündigungsschutzbestimmungen in engem Zusammenhang standen. Eigentlich hätte durch die staatlichen Eingriffe ein ständiger Konflikt mit den Kündigungsschutzbestimmungen der §§ 56 ff. AOG entstehen müssen, da kaum erwartet werden konnte, daß ein Massenaustausch von Arbeitnehmern widerspruchlos hingenommen werden würde. Die Vorschrift des § 62 AOG entschärfte diesen Konflikt aber von vornherein auf dem Gesetzeswege, indem sie die Anwendung der §§ 56 ff. AOG bei Kündigungen, die auf Gesetz oder Tarifordnung beruhten, ausschloß. Die verbliebene Schutzfunktion der §§ 56 ff. AOG ist daher neben der Ausgestaltung durch die Rechtsprechung auch entscheidend an dem Umfang der staatlichen Lenkungsmaßnahmen zu messen.

338) vgl. Syrup, F.: Hundert Jahre ..., a.a.O., S. 404

339) vgl. Mason, T.: Sozialpolitik ..., a.a.O., S. 133 ff.

340) vgl. Syrup, F.: Hundert Jahre ..., a.a.O., S. 404 ff.

Die Sondermaßnahmen zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit beinhalteten auf dem Gebiete des Arbeitseinsatzes sehr weitgehende Eingriffe, die in starkem Maße die individuelle Freiheit des Unternehmers und Arbeitnehmers zugunsten der Gesamtpolitik beeinträchtigten. Ihr Hauptziel war eine bessere räumliche und berufliche Verteilung der Bevölkerung in Deutschland³⁴¹⁾. Feststellungen der Reichsanstalt für Arbeit zu Anfang des Jahres 1934 hatten nämlich ergeben, daß die Arbeitslosigkeit in den Wohngemeinden je nach Größe sehr verschieden abgenommen hatte. Weiterhin hatte sich ergeben, daß die einzelnen Altersgruppen der Arbeitslosen sehr unterschiedlich an der Abnahme der Arbeitslosigkeit beteiligt waren³⁴²⁾. Diese Feststellungen waren ausschlaggebend für die ersten staatlichen Initiativen in diesem Bereich.

Das Gesetz zur Regelung des Arbeitseinsatzes vom 15. Mai 1934³⁴³⁾ gab der Reichsanstalt für Arbeit die Ermächtigung, den Zuzug von Arbeitern und Angestellten in Bezirke mit großer Arbeitslosigkeit zu untersagen³⁴⁴⁾. Gleichzeitig wurden Maßnahmen ergriffen, die Landwirtschaft mit Arbeitskräften besser zu besetzen, da dort noch ein großer Mangel herrschte. Hier wurde den Landwirten, die die geringen Löhne für die Arbeitskräfte nicht aufbringen konnten, eine Lohnbeihilfe gewährt³⁴⁵⁾. Durch das Gesetz vom 15. Mai 1934 hatte die Reichsanstalt auch die Möglichkeit, ein Abwandern der Arbeitskräfte der Landwirtschaft in andere Wirtschaftszweige zu untersagen³⁴⁶⁾. Diese Anordnungen verkehrten den Kündigungsschutz in sein genaues Gegenteil, nämlich in ein Kündigungsverbot sowohl für den Arbeitgeber wie auch für den Arbeitnehmer. Daneben wurde hierdurch aber auch das Recht der Freizügigkeit ganz wesentlich beschränkt. Eine Bestätigung

341) vgl. Syrup, F.: Hundert Jahre ..., a.a.O., S. 414

342) vgl. ebenda S. 415

343) vgl. RGBI. 1934, S. 381

344) vgl. Syrup, F.: Hundert Jahre ..., a.a.O., S. 415

345) vgl. ebenda, S. 417

346) vgl. ebenda S. 418

dieser Entwicklung findet sich auch bei KRANIG, der neben der Beschränkung der Freizügigkeit auch den immer stärker werdenden staatlichen Einfluß auf die Kontrolle und Reglementierung des Arbeitsmarktes sowie die Löhne und Arbeitsbedingungen feststellt hat³⁴⁷⁾.

Ein weiterer schwerwiegender Eingriff, der ein staatliches Entlassungsrecht statuierte, erfolgte durch das Gesetz zur Befriedigung des Arbeitskräftebedarfs in der Landwirtschaft vom 26. Februar 1935³⁴⁸⁾. Die Reichsanstalt erhielt danach das Recht, in bestehende Arbeitsverhältnisse dergestalt einzugreifen, daß einzelne mittlerweile in gewerblichen Betrieben eingestellte frühere landwirtschaftliche Arbeitskräfte in landwirtschaftliche Betriebe zurückgeführt werden konnten³⁴⁹⁾.

Eine weitere wichtige Regelung zielte auf den unterschiedlichen Rückgang der Arbeitslosigkeit in den einzelnen Altersgruppen ab. Die Arbeitslosenzahlen waren hauptsächlich bei den 18-25 jährigen zurückgegangen, nicht dagegen bei den über 40 Jahre alten Arbeitslosen³⁵⁰⁾. Dieser Zustand sollte durch die Verordnung über Verteilung von Arbeitskräften vom 10. August 1934 beseitigt werden³⁵¹⁾, die einen Austausch von älteren und jüngeren Arbeitnehmern vorsah. Da durch diese Arbeitsplatzaustauschaktionen zugunsten älterer Arbeitnehmer die jüngeren nicht arbeitslos werden sollten, wurde weiter bestimmt, daß die jüngeren Arbeitnehmer dann anderweitig unterzubringen waren. Durch diese Maßnahmen konnte eine ganz beträchtliche Anzahl von Arbeitsplätzen planmäßig neu besetzt werden. Diejenigen, die ihren Arbeitsplatz aufgeben mußten, wurden dann überwiegend in der Landwirtschaft oder beim Reichsarbeitsdienst eingesetzt³⁵²⁾.

347) Kranig, Andreas: Arbeitsrecht und ..., a.a.O., S. 108

348) vgl. Syrup, F.: Hundert Jahre ..., a.a.O., S. 418

349) vgl. ebenda

350) vgl. ebenda S. 419

351) vgl. ebenda

352) vgl. ebenda S. 420; und Mason, T.: Sozialpolitik ..., a.a.O., S. 133

Die aufgrund der Verordnung vom 10. August 1934 erlassenen Anordnungen der Reichsanstalt wurden aber offenbar unter Berufung auf die Kündigungsschutzbestimmungen des AOG von vielen Arbeitnehmern doch nicht widerspruchslos hingenommen, wenngleich § 62 AOG die Maßnahmen rechtlich legalisierte. Es war insoweit häufig gerichtlich klärungsbedürftig, ob und inwieweit den Gekündigten noch das Recht zur Kündigungswiderrufsklage zustehen sollte und ob diese dann noch Erfolgsaussichten haben konnte. Die Kommentierung bei HUECK-NIPPERDEY-DIETZ zu diesem Problembereich ließ keine Zweifel an der rechtlichen Zulässigkeit der staatlichen Maßnahmen aufkommen:

"Die Kündigung gilt stets als durch die Verhältnisse des Betriebs bedingt, wenn der Unternehmer einer jüngeren Arbeitskraft aufgrund der 5. Anordnung zur Durchführung des Vierjahresplanes über die Beschäftigung älterer Angestellter kündigt, um an ihrer Stelle einen älteren Angestellten zu beschäftigen, sofern der Präsident der Reichsanstalt für Arbeit ... der Kündigung zugestimmt hat."³⁵³⁾

Auch die praktische Bedeutung des § 62 AOG wurde bei HUECK-NIPPERDEY-DIETZ nochmals hervorgehoben. Demnach war bei einer betriebsbedingten Kündigung aufgrund einer Arbeitskräfteverteilungsmaßnahme der Kündigungsschutz von vornherein nicht gegeben³⁵⁴⁾. Diese Auffassung, die die Entscheidungsbefugnisse über die Entlassung allein bei den Arbeitsämtern angesiedelt sah, war offensichtlich nicht ganz unumstritten. In einem Aufsatz von ADAM wurde die Problematik aufgegriffen³⁵⁵⁾: Die Ausgangsfrage war, "... ob die Zustimmung des Arbeitsamtes in vollem Umfang an Stelle der Entscheidung des Arbeitsgerichts, die für den Regelfall über die Klage auf Widerruf der Kündigung nach § 56 zu ergehen hat, tritt oder ob eine Teilung der Befugnisse

353) Hueck-Nipperdey-Dietz, AOG-Kommentar, § 56 Rn. 10

354) vgl. ebenda § 62 Rn. 2a

355) vgl. Adam: Die Kündigung jüngerer Angestellter im Rahmen der 5. Anordnung zur Durchführung des Vierjahresplanes, DAR 1938, S. 141

in der Weise zu erfolgen hat, daß das Arbeitsamt mit seiner Zustimmung lediglich darüber entscheidet, daß nach den betrieblichen Verhältnissen die Entlassung eines oder mehrerer jüngerer Angestellter bedingt ist, daß aber die Auswahl des Betriebsführers hinsichtlich der Personen, die die Kündigung trifft, nach wie vor der Entscheidung des Arbeitsgerichtes unterworfen ist."³⁵⁶⁾

Der Autor lehnt sich in seiner Stellungnahme an eine Entscheidung des Arbeitsgerichts Dresden an³⁵⁷⁾, die die Unteilbarkeit der Entscheidungsbefugnis bejaht hatte mit der Begründung, daß der Beauftragte des Vierjahresplanes allein eine Regelung durch das Arbeitsamt gewollt habe:

"Der Beauftragte habe diese Regelung in der Voraussicht getroffen, daß bei der Durchführung der beabsichtigten Nutzbarmachung der Arbeitskräfte älterer Angestellter die Betriebsführer mit einer großen Zahl von Prozessen, Kündigungswiderrufsklagen, belastet würden."³⁵⁸⁾

Einmal mehr wurden also die Arbeitsgerichte im Rahmen des Kündigungsschutzrechtes ihrer Entscheidungskompetenz beraubt. In diesem Zusammenhang tauchen Parallelen zur Regelung des Art. II BVG auf. Auch dort wurde ja die Entscheidungskompetenz der Arbeitsgerichte ausgeschlossen, wobei zumindest einer von mehreren bestimmenden Faktoren die Vermeidung möglicher Prozeßlawinen war. In beiden Fällen wurden Wege dafür geebnet, politische Ziele möglichst rasch und ohne "Gerichtsbehinderung" zu realisieren.

Als Fazit dieser Feststellungen ergibt sich, daß überall dort, wo eine mögliche Prozeßflut von Kündigungsklagen zu erwarten

356) Adam: Die Kündigung ..., a.a.O., DAR 1938, S. 141

357) vgl. ebenda

358) ebenda

war, die Bestimmungen des Kündigungsschutzrechtes rigoros ausgeschaltet wurden; das heißt, daß in dem Bereich, in dem Kündigungsschutzbestimmungen die ihnen zugedachte Funktion für den Arbeitnehmer ernsthaft und notwendigerweise hätten erfüllen können, ihre Anwendung ausgeschlossen war. Die Schlußfolgerung ist also zulässig, daß den Kündigungsschutzbestimmungen des AOG in der Praxis eine überwiegend legitimierende Funktion zugedacht war.

Zwar hat ADAM in seinem Aufsatz darauf hingewiesen, "... daß die Arbeitsämter bei ihrer Prüfung nach den gleichen Grundsätzen zu verfahren haben wie die Arbeitsgerichte bei der Entscheidung über Kündigungswiderrufsklagen"³⁵⁹⁾. Hätte man diese Regelung aber wirklich gewollt, dann hätte die Zuständigkeit von vornherein bei den Arbeitsgerichten verbleiben können. Zweck war vielmehr, die "Prozeßführung" zu vereinfachen und den Betrieben materielle Nachteile zu ersparen³⁶⁰⁾. Zudem war die Reichsanstalt für Arbeit, einschließlich der untergeordneten Behörden einer staatlichen Lenkung besser zugänglich, da sie bereits 1933 ihren Selbstverwaltungscharakter verloren hatte. Dies verstärkte sich dann 1938 noch mehr, als sie unmittelbare Reichsbehörde unter Aufsicht des Reichsarbeitsministeriums wurde³⁶¹⁾. Die Maßnahmen zur Lenkung des Arbeitseinsatzes waren sehr vielfältig. Ein wichtiges Hilfsmittel für die Behörden war dabei auch die Einführung des Arbeitsbuches durch Gesetz vom 26.2.1935³⁶²⁾. Hierdurch wurde gewährleistet, daß die Behörden und Arbeitgeber über alle beruflichen und persönlichen Angaben der Arbeitnehmer vollständig informiert wurden.

Während in der Anfangsphase die staatlichen Lenkungsmaßnahmen vorwiegend die Beschäftigung Arbeitsloser zum Ziel hatten, trugen sie in der Folgezeit mehr und mehr einer sich entwickelnden

359) Adam: Die Kündigung ..., a.a.O., S. 142

360) vgl. ebenda S. 141

361) vgl. Broszat, M.: Der Staat ..., a.a.O., S. 205

362) vgl. Syrup, F.: Hundert Jahre ..., a.a.O., S. 436

Verknappung der Fachkräfte vor allem im Bereich der Metallindustrie und Bauwirtschaft Rechnung. Die Regulierung der Arbeitskräfte erfolgte in den meisten Fällen dadurch, daß das Arbeitsamt zu geplanten Arbeitsplatzwechseln seine Zustimmung erteilen mußte³⁶³⁾. Die zunehmende Verknappung der Fachkräfte in den bezeichneten Bereichen führte schließlich sogar zu Einschränkungen von Kündigungsmöglichkeiten durch die Arbeiter und Angestellten selbst³⁶⁴⁾.

Die Einführung der Dienstverpflichtung im Jahr 1935³⁶⁵⁾ vervollständigte die staatliche Repression auf die Arbeitswelt durch das nationalsozialistische Lenkungssystem. Es durften alle deutschen Staatsangehörigen zur Sicherstellung des Kräftebedarfs für Aufgaben von besonderer staatspolitischer Bedeutung dienstverpflichtet werden. Soweit die Verpflichteten bei ihrer Einberufung in einem Beschäftigungsverhältnis standen, waren sie zu beurlauben und ihr bisheriges Beschäftigungsverhältnis durfte nicht gekündigt werden³⁶⁶⁾. Die Dienstverpflichtung hatte freilich mit einem Arbeitsverhältnis im ursprünglichen Sinne nichts gemein, sondern war ein militarisierter Arbeitseinsatz. Durch die somit perfektionierte staatliche Unterdrückung und Kontrolle der gesamten Arbeitswelt innerhalb und außerhalb der Betriebe waren die Voraussetzungen für einen totalen und reibungslosen militärischen Einsatz sämtlicher Produktionsfaktoren geschaffen worden.

363) vgl. Syrup, F.: Hundert Jahre ..., a.a.O., S. 422-428

364) vgl. ebenda S. 428

365) vgl. Verordnung vom 22.06.1938, nach Syrup, F.: Hundert Jahre ... a.a.O., S. 432

366) vgl. ebenda

D. Zusammenfassende Beurteilung der Entwicklung von Arbeitsverhältnis und Kündigungsschutz

I. Bilanz der charakterlichen und funktionellen Veränderungen

Man kann direkt an der vorangegangenen Betrachtung ansetzen, um sich das Ergebnis der Entwicklung von Arbeitsverhältnis und Kündigungsschutz bis zum Beginn des Zweiten Weltkrieges zu vergegenwärtigen. Das ursprünglich in seiner Grundstruktur zivilrechtlich ausgestaltete Arbeitsverhältnis war auf innerbetrieblicher Ebene durch das im Arbeitsordnungsgesetz festgelegte Führer-/Gefolgschaftsprinzip grundlegend verändert worden. Zwar war ausdrücklich nirgendwo festgelegt, daß das Arbeitsverhältnis seinen zivilrechtlichen Charakter verlieren sollte, jedoch führte die enorme Kompetenzerweiterung der Arbeitgeber gegenüber den Arbeitnehmern faktisch zu einem Über-/Unterordnungsverhältnis. Die grundsätzliche zivilrechtliche Gleichstellung beider Arbeitsvertragsparteien war damit in wesentlichen Punkten beseitigt, was auch in den Bezeichnungen "Betriebsführer" und "Gefolgschaft" bewußt zum Ausdruck gebracht wurde. Das Arbeitsverhältnis war ein öffentlich-rechtliches Gewaltverhältnis geworden, wobei die Unternehmer zu Erfüllungshilfen der staatlichen Expansionsziele und die Arbeitsgerichte zu Wächtern und Vollstreckern bei Zuwiderhandlungen gegen die Wirtschafts- und Arbeitsordnung wurden.

Schon geraume Zeit vor Schaffung des Arbeitsordnungsgesetzes, in welchem erst die Grundlagen des nationalsozialistischen Arbeitsrechts neu geregelt wurden, war abzusehen, daß das Arbeitsverhältnis einschneidende Veränderungen erfahren würde. Die Zerschlagung der Gewerkschaften und die Entmachtung der betrieblichen Interessenverbände der Arbeitnehmer bereiteten die Unterdrückung der Arbeiterschaft innerhalb und außerhalb der betrieblichen Ebene vor. Bereits im August 1933 hatte Robert Ley in seiner Rede "Arbeitsfront und ständischer Aufbau" richtungsweisend verkündet, daß

"... Arbeiter und Soldaten im besten Sinne dasselbe seien"³⁶⁷⁾. Er machte damit deutlich, wie sich die Nationalsozialisten den zukünftigen Status des Arbeitnehmers im Wirtschaftsleben vorstellten. Die Militarisierung der Arbeitswelt wurde nach der Stabilisierung der Machtverhältnisse auch verstärkt vorangetrieben. KARL KORSCH kam 1934 in seiner Bewertung der Neuordnung der deutschen Arbeitsverfassung auf den betrüblichen Zustand vieler Arbeitsverhältnisse zu sprechen:

"Eine wachsende Anzahl deutscher Arbeiter arbeitet heute bekanntlich überhaupt unter keinerlei, sei es kollektivem, sei es auch nur individuellem Arbeitsvertrag mehr, sondern als halbversklavte Arbeitsmasse."³⁶⁸⁾

Diese Einschätzung bestätigte sich auch mit zunehmender Zeitdauer durch die staatlichen Lenkungsmaßnahmen auf überbetrieblicher Ebene, während durch die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte die individuellen Arbeitsverhältnisse entscheidend geprägt wurden. Eine gesetzliche Klarstellung dieser rechtlichen Verhältnisse sollte durch ein Gesetz über das Arbeitsverhältnis erfolgen. An dem Entwurf dieses Gesetzes, dessen Veröffentlichung 1938 erfolgte, hatten die führenden Repräsentanten des NS-Arbeitsrechts, wie ALFRED HUECK, HERMANN DERSCH, HANS CARL NIPPERDEY, ARTHUR NIKISCH, WOLFGANG SIEBERT, u.a. mitgewirkt³⁶⁹⁾. Sie waren als Mitglieder des Arbeitsrechtsausschusses der nationalsozialistischen "Akademie für Deutsches Recht" für derartige Aufgaben zuständig.

Der Entwurf ist zwar - offenbar bedingt durch die Ereignisse vor Beginn des Zweiten Weltkrieges - niemals Gesetz geworden, war aber trotzdem Grundlage der nationalsozialistischen Rechtsauffassung über das Arbeitsverhältnis. Demnach war das Arbeitsverhältnis in

367) Ley, Robert: Arbeitsfront und ständischer Aufbau, in: Blanke u.a. Kollektives ..., a.a.O., Bd. 2, S. 42

368) Korsch, Karl: Die Neuordnung der deutschen Arbeitsverfassung 1934, in Blanke u.a., Kollektives ... Bd. 2, a.a.O., S. 58

369) vgl. Blanke u.a. Kollektives ..., a.a.O., Bd. 2, Vorbem. d. Hrsg. a.a.O., S. 105

seinen tragenden Grundlagen nicht mehr in erster Linie zivilrechtlich bestimmt. Vielmehr sollte es - juristisch vielsagend formuliert - ein auf "Ehre, Treue und Fürsorge gegründetes Gemeinschaftsverhältnis"³⁷⁰⁾ sein, wobei der Gefolgsmann seine Arbeitskraft für den Unternehmer in dessen Betrieb oder sonst in dessen Diensten einzusetzen hatte³⁷¹⁾.

Die dienstvertraglichen Regelungen, die bislang Grundlage des Arbeitsverhältnisses waren und synallagmatisch die Leistungsverpflichtungen beider Vertragsparteien bestimmten, wurden in ihrer Bedeutung mehr und mehr zurückgedrängt. Entscheidend für die Entstehung eines Arbeitsverhältnisses war nicht mehr der Vertragsabschluß zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, sondern die faktische Eingliederung des Arbeitnehmers in die Betriebsgemeinschaft³⁷²⁾. In seinem Aufsatz aus dem Jahr 1937 über "Betriebsgemeinschaft und Arbeitsverhältnis"³⁷³⁾ hat HUBER das rechtliche Verständnis des Nationalsozialismus vom Individualarbeitsverhältnis kommentiert. Er erläuterte im wesentlichen die rechtliche Grundstruktur, die auch im Entwurf des Arbeitsvertragsgesetzes zum Ausdruck gekommen ist: Das Einzelarbeitsverhältnis galt demnach als Glied der Gesamtwirtschaft, nach deren Erfordernissen es ausgerichtet war. Die Wirtschaft wiederum war eine "dem deutschen Volke dienende Leistungsgemeinschaft"³⁷⁴⁾, aus der das Einzelarbeitsverhältnis seine "bestimmende Bindung"³⁷⁵⁾ erfahren sollte. Im Klartext bedeuten diese von HUBER verfaßten pathetischen Umschreibungen nichts anderes, als daß das Einzelarbeitsverhältnis in jeder Hinsicht den Anforderungen der sogenannten Betriebsgemeinschaft unterworfen war und diese sich wiederum zwingend an den gesamtwirt-

370) Blanke u.a., Bd. 2, Vorbem. d. Hrsg., a.a.O., S. 105

371) vgl. ebenda

372) vgl. ebenda; Wahsner, R.: Faschismus ..., a.a.O., S. 107

373) vgl. Huber, E.-R.: Betriebsgemeinschaft und Arbeitsverhältnis in der nationalsozialistischen Arbeitsrechtslehre, in Blanke u.a., Bd. 2, a.a.O., S. 105 ff.

374) ebenda S. 105

375) ebenda

schaftlichen Zielen des Systems zu orientieren hatte. Eine entsprechende Beurteilung dieser strukturellen Einbettung und Unterordnung von Einzelarbeitsverhältnis, "Betriebsgemeinschaft" und "Volksgemeinschaft" findet sich auch bei DÄUBLER, der gleichfalls deutlich macht, daß eine qualitative Beurteilung und Kritik auf der Ebene des Einzelarbeitsverhältnisses und der "Betriebsgemeinschaft" aufgrund der zwingend vorgegebenen Eingliederung in die "Volksgemeinschaft" weder effektiv möglich sein sollte noch erwünscht war. Er verweist insoweit auch auf die entsprechenden Grundgedanken im Arbeitsrecht des italienischen und spanischen Faschismus³⁷⁶⁾. Der rechtliche Stellenwert des Einzelarbeitsverhältnisses und des Arbeitsrechts in seiner Schutzfunktion für den Arbeitnehmer war somit in wesentlichen Bereichen zur Bedeutungslosigkeit herabgesunken.

Da laut HUBER auch die Entstehung des Arbeitsverhältnisses nicht in erster Linie vom Abschluß eines Arbeitsvertrages, sondern von der Aufnahme und der Eingliederung in die Betriebsgemeinschaft abhing, konnten auch dann erst die arbeitsrechtlichen Bestimmungen greifen. Dies galt für die Ordnungsgewalt des Betriebsführers, die tarifliche Urlaubsregelung und den "staatlichen Kündigungsschutz"³⁷⁷⁾. Die Kommentierungen HUBERS bringen zum Ausdruck, daß mit den elementaren Veränderungen im Verständnis des Einzelarbeitsverhältnisses auch die Kündigungsschutzbestimmungen rechtsdogmatisch anders eingestuft werden mußten. Die ursprüngliche Funktion, den Einzelarbeitnehmer vor dem unberechtigten Verlust seines Arbeitsplatzes und damit vor dem Entzug oder der Verschlechterung seiner materiellen Lebensbedingungen zu schützen, war nicht mehr entscheidend. Im Vordergrund standen nun die Funktionsfähigkeit der Betriebsgemeinschaft und der Gesamtwirtschaft. Während KRELLER noch 1934 den individual- und privatrechtlichen Charakter der Kündigungswiderrufsklage des AOG betont hatte³⁷⁸⁾, verlief die tatsächliche Entwicklung bereits in die aufgezeigte Richtung. Beispielsweise hat das Arbeitsgericht Berlin in einer Entscheidung vom

376) Däubler, Wolfgang: Arbeitsrechtsideologien im ..., a.a.O., S. 123

377) HUBER, E.-R.: Betriebsgemeinschaft ..., a.a.O., S. 107

378) vgl. Kreller, H.: Allgemeine ..., a.a.O. DAR 1934, S. 163

9. November 1934 festgestellt, "... daß die Kündigung sich immer mehr aus einer privatrechtlichen empfangsbedürftigen Willenserklärung zu einem Rechtsinstitut mit ansteigender öffentlicher Bedeutung fortentwickelt hat"³⁷⁹⁾. Der Überblick über die Kündigungsrechtsprechung³⁸⁰⁾ hat insbesondere für Fälle fristloser Entlassungen auch bestätigt, daß die Kündigung zu einem Sanktionsinstrument für Verhaltensweisen im Arbeitsleben wurde, die in unmittelbarer oder mittelbarer Form geeignet waren, den jeweiligen wirtschaftlichen und betrieblichen Vorstellungen entgegenzuwirken. Dies ist bereits in einem Ausatz von BREUCKER aus dem Jahr 1936 zutreffend erfaßt und wie folgt mit positiver Wertung erläutert worden:

"Die Kündigung verfolgt also im Arbeitsrecht ganz ähnliche Ziele wie die Strafe im Strafrecht. Auch der Zweck der Bestrafung von Rechtsbrechern liegt ja nach heutiger Anschauung zur Hauptsache in der Vergeltung und in der Sicherung der Volksgemeinschaft. Überhaupt wird die Kündigung verschiedene Gleichzüge mit der Rechtsstrafe aufweisen."³⁸¹⁾

Neben dem Vergeltungsgedanken kam aber auch der generalpräventiven Wirkung einer Kündigung als Bestrafung für systemwidriges Verhalten eine enorme Bedeutung zu, da von ihr ein beträchtlicher Disziplinierungseffekt auf die gesamte Arbeiterschaft ausging. BREUCKER hat dies mit dem Ausdruck "Sicherung der Volksgemeinschaft"³⁸²⁾ umschrieben. Darüber hinaus hob er hervor, daß es durch das AOG möglich geworden sei, daß "... Arbeitgeber und Arbeitnehmer in einer Front gegen Störer der Gemeinschaft streiten"³⁸³⁾, wobei "... eins

379) DJ 1935, S. 645, zitiert nach Michel, B.: die Entwicklung ..., a.a.O., S. 158

380) vgl. oben Abschnitt C II 2

381) Breucker, K.: Gemeinschaftswidrigkeit als Kündigungsgrund in der neuesten arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung, JW 1936 S. 1189

382) ebenda

383) ebenda

der wirksamsten Mittel in diesem Kampf die Kündigung³⁸⁴⁾ sei. Angesichts der tatsächlichen totalen Unterdrückung der Arbeitnehmer haben diese Ausführungen schon fast zynischen Charakter. Das gemeinschaftliche Streiten gegen Störer im Kündigungswiderrufsverfahren war zumindest insoweit eigenartig, als die Störer der Gemeinschaft nur auf Arbeitnehmerseite auszumachen waren, während als Vertreter dieser "gestörten Gemeinschaft" vor den Arbeitsgerichten immer die Arbeitgeber auftraten. Es hat sicherlich erheblicher geistiger Anstrengungen bedurft, derartige Abhandlungen als rechtliche Logik verpackt zu Papier zu bringen.

Faßt man die hier dargestellte Beurteilung der Veränderungen in der Rechtsnatur des Arbeitsverhältnisses und der Kündigung zusammen, so gelangt man zu dem Ergebnis, daß das Arbeitsverhältnis in seiner grundlegenden rechtlichen Gestaltung ein "öffentlich-rechtliches Gewaltverhältnis" geworden war; die Kündigung durch den Arbeitgeber, die aufgrund der sozialen Errungenschaften der Arbeiterbewegung durch das Kündigungsschutzrecht zumindest erschwert worden war, war nunmehr als Sanktionsinstrument für mißliebiges Verhalten nicht nur ungehindert zu vollziehen, sondern wurde u.a. durch die Arbeitsgerichtsbarkeit sogar noch gefördert. Diese rechtliche Einschätzung wird in der zu diesem Themenkomplex spärlich gebliebenen westdeutschen Nachkriegsliteratur gleichfalls bestätigt. Beispielsweise führt WAHSNER zum Charakter des Arbeitsverhältnisses aus, daß die gesamten staatlichen Erfassungs- und Dienstverpflichtungsgesetze und -verordnungen, flankiert durch die besonderen Straf- und Disziplinarordnungen, ein lückenloses Zwangssystem gebildet haben, das die gesamte arbeitende Bevölkerung erfaßt hatte³⁸⁵⁾. Die Ablösung des Individualarbeitsrechts sei durch ein auf staatlichen Zwang geschütztes Arbeitseinsatz- und Arbeitsverwaltungsrecht vollzogen worden³⁸⁶⁾. Exakt die gleiche Beurteilung der Entwicklung findet sich bei KRANIG, der dem Arbeitsverwaltungsrecht und

384) Breucker, K.: Gemeinschaftswidrigkeit als ..., JW 1936, S. 1189

385) vgl. Wahsner, R.: Erfassung und Integration als System. Militärische und zivile Dienstpflichten in der BRD, Köln 1972, S. 69

386) vgl. ebenda

Arbeitsstrafrecht immer größere Bedeutung zukommen sah, "während das an sich durch den nationalsozialistischen Gesetzgeber kaum modifizierte Arbeitsvertragsrecht für die Gestaltung der Arbeitsbeziehungen vergleichsweise unwichtiger wurde"³⁸⁷⁾. In Ergänzung hierzu hat MICHEL auf die systemstärkende Funktion der Arbeitsgerichtsbarkeit durch die "terroristische" Kündigungsrechtsprechung verwiesen, die die staatlichen Unterdrückungsmaßnahmen noch verschärft hatte³⁸⁸⁾.

II. Die Weimarer Republik als Nährboden und Wegbereiter der Entwicklung

Bei der Frage nach den Ursachen für die Entwicklung des faschistischen Arbeitsrechts stellt sich zwangsläufig die Frage nach der Vorreiterrolle der Weimarer Justiz. Vergleicht man die Grundstrukturen des nationalsozialistischen Arbeitsrechts³⁸⁹⁾ mit den Ergebnissen, die OTTO KAHN-FREUND als Sozialideal des Reichsarbeitsgerichts bis 1931 festgestellt hat³⁹⁰⁾, so gelangt man notgedrungen zu der Erkenntnis, daß diese nahezu völlig kongruent sind. Der einzige Unterschied bestand eben darin, daß das Reichsarbeitsgericht vor 1933 sein Sozialideal quasi contra legem als Leitlinien diktierte, während im NS-System diese Leitlinien in Gesetzesrecht transformiert wurden³⁹¹⁾. Das rechtliche Eigenleben, welches das Reichsarbeitsgericht in Weimar geführt hatte, erfuhr somit eine Veränderung dergestalt, daß sich die Gesetzgebung den faschistischen Leitlinien der Rechtsprechung angeglichen hat. Aus der historischen Perspektive haben die Feststellungen und Prognosen KAHN-FREUNDS fast erschreckend klar die tatsächliche Entwicklung vorhergesagt. Dies gilt insbesondere von seiner abschließenden Wertung, daß "der nächste Weg zum Faschismus" in den gesellschaftlichen Verhältnissen von Weimar "... nicht über die Gewalt, sondern

387) Kranig, Andreas: Arbeitsrecht und ..., a.a.O., S. 108

388) vgl. Michel, B.: Die Entwicklung ..., a.a.O., S. 170

389) vgl. oben Abschnitt D I

390) vgl. oben Abschnitt A III 2

391) vgl. Michel, B.: Die Entwicklung ..., a.a.O., S. 168

über die Anbetung von Ruhe und Ordnung, von Fürsorge und Disziplin und vor allem über den ideellen Einbau der kämpfenden Organisationen in eine schemenhafte nationale Gemeinschaft³⁹²⁾ gehe.

Zwar sind die Prognosen KAHN-FREUNDS insoweit unrichtig gewesen, als die Machtergreifung der Nationalsozialisten sehr wohl von brutaler Gewalt begleitet war, die sicherlich wesentlich zur Entwicklung der Verhältnisse beigetragen hat; seine Aussagen haben aber in dem Sinne volle Geltung erhalten, als die faschistische und demokratiefeindliche Grundeinstellung der Weimarer Justiz die Entwicklung des Militarismus und der Diktatur entscheidend begünstigt hat. In Ergänzung zur Frage nach den Ursachen für die faschistische Machtergreifung und die Rechtsentwicklung im Arbeits- und Kündigungsschutzrecht ist gegebenenfalls auch die Faschismus-Analyse von UDO REIFNER³⁹³⁾ hilfreich. Er sieht die entscheidenden Phänomene, die den Nationalsozialismus und sein Rechtssystem möglich gemacht haben, im Zusammenwirken zweier unterschiedlicher faschistischer Strömungen in der Weimarer Republik, die er als Ordo- und Anarcho-Faschismus bezeichnet³⁹⁴⁾. Unter Ordo-Faschismus versteht er die traditionellen Herrschaftsmechanismen des feudalen Staates, die als Machtblock bestehend aus Großkapital, Militär und Polizei, Verwaltung und Justiz³⁹⁵⁾, in das parlamentarische System von Weimar nahezu vollständig übernommen wurden. Dagegen sieht er im Anarcho-Faschismus die deklassierte Klasse des Hasses³⁹⁶⁾, der einerseits die Anerkennung von oben versagt blieb, während sie sich andererseits durch die gestärkte Arbeiterbewegung von unten in den Schmutz gezogen und bedroht fühlte. Sie rekrutierte sich überwiegend aus dem unteren Mittelstand³⁹⁷⁾. Das verknüpfende Band dieser beiden Faschismus-Strömungen war nach REIFNER ein sich in

392) Kahn-Freund, O.: Das soziale Ideal ..., a.a.O., S. 210

393) vgl. Reifner, Udo: Institutionen des ..., a.a.O.

394) vgl. ebenda, S. 65

395) vgl. ebenda, S. 66

396) vgl. ebenda, S. 65/66

397) vgl. ebenda, S. 65

der Arbeiterbewegung offenbarendes gemeinsames Feindbild³⁹⁸⁾. Nach seiner Darstellung hat sich die Machtübernahme des Nationalsozialismus aus dem parlamentarischen System heraus entscheidend dadurch vollzogen, daß sich der demokratiefeindliche traditionelle Machtblock des Ordo-Faschismus der Bewegung der Gewalt (Anarcho-Faschismus) bediente, um den Klassengegner auszuschalten³⁹⁹⁾.

Versucht man, einige der im Rahmen dieser Abhandlung ermittelten Ergebnisse auf die Faschismus-Analyse von REIFNER zu übertragen, so ist hier durchaus eine teilweise begriffliche Erfassung und historische Bestätigung festzustellen. Das gilt zunächst für den eingangs behandelten Beitrag von KAHN-FREUND über das Sozialideal des Reichsarbeitsgerichts, das einen wesentlichen Teilbereich der Justiz und damit eine der vier Säulen des Ordo-Faschismus repräsentierte. Das bei KAHN-FREUND dargestellte Sozialideal ist nahezu identisch mit dem von REIFNER skizzierten ordo-faschistischen Grundsätzen des Arbeitsverhältnisses. Das wechselseitige Zusammenwirken beider bei REIFNER dargestellten Faschismus-Strömungen ist auch im weitesten Sinne begrifflich umschrieben bei der kurzen historischen Skizzierung der nationalsozialistischen Machtergreifung⁴⁰⁰⁾. Die Schlagworte "Maßnahmen- und Normenstaat" oder "Terror- und fiktiver Rechtsstaat"⁴⁰¹⁾ meinen im Grunde nichts anderes als die Symbiose dieser beiden Strömungen, die keineswegs in ständiger Eintracht bewußt und zwecksgerichtet zusammengearbeitet haben, sondern sich insbesondere nach der Machtstabilisierung 1933/34 erbitterte Machtkämpfe innerhalb einer scheinbar geschlossenen Bewegung lieferten. Dies wird ganz besonders bei der Darstellung der sozialpolitischen Auseinandersetzungen im Vorfeld des Arbeitsordnungsgesetzes deutlich⁴⁰²⁾. Aber auch aus einer beträchtlichen Anzahl der im Rahmen der Arbeit untersuchten Gerichtsentscheidungen geht hervor, daß die Justiz häufiger regulierend

398) vgl. ebenda, S. 67

399) vgl. ebenda, S. 67

400) vgl. oben Abschnitt B I

401) vgl. ebenda

402) vgl. Abschnitt C I 2

eingegriffen hat, wenn die militanten Organisationen, wie SA und NSBO, in ihrem rabiaten Vorgehen außer Kontrolle zu geraten drohten⁴⁰³⁾.

Sicherlich sind die Faschismus-Theorien REIFNERs nicht in dem Sinne zu werten, daß sie alle historischen Fakten erklären können, die dem Nationalsozialismus aus dem Weimarer System heraus zur Machtübernahme verholfen haben. Nicht erklärbar ist zum Beispiel die Tatsache, daß offenbar auch innerhalb des Ordo-Faschismus Machtkämpfe der Gewalten bestanden haben, wie sie bei der hier dargestellten partiellen Ausschaltung der Arbeitsgerichtsbarkeit zugunsten der Verwaltungsbehörden bei Entscheidungen im Kündigungsschutzrecht zu Tage getreten sind⁴⁰⁴⁾. Dies ändert jedoch nichts an der grundsätzlich zutreffenden Einschätzung, daß der Nationalsozialismus bzw. dessen Machtergreifung letztlich erst durch das Zusammenwirken bestehender antiparlamentarischer Herrschaftsmechanismen einerseits und einer Bewegung der Gewalt und des Hasses andererseits möglich wurde.

III. Ursachen der rechtlichen und tatsächlichen Entwertung des Kündigungsschutzrechts im Überblick

Angesichts der aufgezeigten Entwicklung des Arbeitsverhältnisses im faschistischen System ergab es sich zwangsläufig, daß ein effektiver Kündigungsschutz für den Einzelarbeitnehmer keinen Platz haben konnte. Dies wird schon rechtssystematisch aus der Abhängigkeit des Kündigungsschutzrechts von der Rechtsnatur des zugrundeliegenden Arbeitsverhältnisses sichtbar.

Die ersten gesetzlich festgelegten Kündigungsschutzbestimmungen waren die §§ 84 ff. BRG in der Weimarer Republik. Sie haben in ihrer Ausgestaltung bei weitem nicht die während des langen Kampfes

403) vgl. Abschnitt B III 2 cc

404) vgl. oben Abschnitt B II

der Arbeiterbewegung genährten Hoffnungen erfüllt⁴⁰⁵⁾, da sie keinen effizienten Schutz der Arbeitnehmer vor Entlassungen gewährleisteten⁴⁰⁶⁾, was wiederum auf die jederzeitige Lösungsbefugnis des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber zurückzuführen war⁴⁰⁷⁾.

Wenn die rechtlich verbürgte Schutzfunktion der einschlägigen Bestimmungen im BRG und später im AOG trotz vieler Parallelen in Systematik und Wortlaut in tatsächlicher Hinsicht nahezu vollständig verloren gegangen ist, so sind hierbei die begleitenden äußeren Entwicklungen im Verlauf der nationalsozialistischen Machtergreifung und -stabilisierung ausschlaggebend gewesen. Die staatlich verordnete Zwangspause der Arbeitsgerichtsbarkeit während der Umsturzphase 1933/1934 durch die Bestimmungen des Berufsbeamtengesetzes und Betriebsvertretungsgesetzes ist in den Ursachen und Auswirkungen hinreichend dargestellt und analysiert worden. Entlassungsmöglichkeiten wurden für den sogenannten revolutionären Kampf als Waffe und Disziplinierungsinstrument eingesetzt. Bemerkenswert war hierbei die Tatsache, daß die Nationalsozialisten trotz des faschistischen Sozialideals des Reichsarbeitsgerichts auf die Mitwirkung der Arbeitsgerichtsbarkeit bei der Umsetzung der politischen Ziele verzichteten. Neben den bereits genannten Ursachen⁴⁰⁸⁾ war hier sicherlich mit ausschlaggebend, daß - wie sich an den Untersuchungen der Urteile zur Kündigungsrechtsprechung in der Arbeitsrechtssammlung 1933 und 1934 gezeigt hat - auf der Ebene der Arbeits- und Landesarbeitsgerichte zum Teil sehr differenzierte sozialpolitische Tendenzen bei den Richtern zum Ausdruck kamen. Die Leitgedanken des Reichsarbeitsgerichts können also nicht vorbehaltlos auf die gesamte Arbeitsgerichtsbarkeit übertragen werden.

Nach der politischen Säuberung der Arbeitsgerichte sah man aber von offizieller Seite keine Gefahr mehr darin, den linksorientierten

405) vgl. oben Abschnitt A II 3

406) vgl. Wahsner, R.: Faschismus ..., a.a.O., S. 93

407) vgl. oben Abschnitt A II 2 d

408) vgl. oben Abschnitt B III 3

proletarischen Kräften innerhalb der NS-Verbände durch die Kündigungswiderrufsklage im AOG ein scheinbar wirkungsvolles sozialpolitisches Zugeständnis zu machen. Die zwischenzeitlich in die Wege geleiteten strukturellen Veränderungen des Arbeitsverhältnisses selbst und die Beseitigung der unabhängigen Arbeiterorganisationen hatten aber den Weg des Kündigungsschutzrechts in die rechtliche und tatsächliche Bedeutungslosigkeit vorgezeichnet. Die hierfür wesentlichen Ursachen und Faktoren lassen sich abschließend schlagwortartig wie folgt zusammenfassen:

- Der Einzelarbeitnehmer wurde durch die Herauslösung aus seinen kollektiven Interessenverbänden bewußt isoliert, so daß ihm die ideelle, psychologische und zum Teil auch materielle Rücken- deckung genommen wurde.
- Öffentlich-rechtliche Bestimmungen, Verordnungen und Maßnahmen hatten absoluten Vorrang vor jeglichen schutzwürdigen Interessen des Einzelarbeitnehmers.
- Die Militarisierung des Arbeitsverhältnisses und der sich entwickelnde Strafcharakter der Kündigung ließen den Arbeitnehmer, der sein Recht im Wege der Kündigungswiderrufsklage vor dem Arbeitsgericht geltend zu machen suchte, in einer bewußt erzeugten Außenseiterrolle erscheinen. Im neuen Selbstverständnis des nationalsozialistischen Arbeitsrechts stand somit nicht die besondere Schutzwürdigkeit des sozial abhängigen Arbeitnehmers im Vordergrund; vielmehr nahm der Arbeitnehmer bei Einleitung eines Kündigungswiderrufsverfahrens die eher gegenteilige Position als Querulant und Befehlsverweigerer ein, der sich gegen seine gerechte "Bestrafung" aufzulehnen suchte.

LITERATURVERZEICHNIS

- Adam: Die Kündigung jüngerer Angestellter im Rahmen der 5. Anordnung zur Durchführung des Vierjahresplanes, DAR, S. 141 ff.
- Blanke, Thomas/ Erd, Rainer/ Mückenberger, Ulrich/ Stascheit, Ulrich (Hg.): Kollektives Arbeitsrecht - Quellentexte zur Geschichte des Arbeitsrechts in Deutschland; Bd. 1 (1840 - 1933), Bd. 2 (1933 bis zur Gegenwart), Hamburg 1975
- Bracher, Karl-Dietrich: Stufen der Machtergreifung, in: Die nationalsozialistische Machtergreifung - Studie zur Errichtung des totalitären Herrschaftssystems in Deutschland 1933/34, Bd. 1, Frankfurt 1974
- Breucker, K.: Gemeinschaftswidrigkeit als Kündigungsgrund in der neuesten arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung, Juristische Wochenschrift (JW) 1936, S. 1189 ff.
- Brigl-Matthiaß: Das Betriebsräteproblem, Berlin-Leipzig, 1926
- Broszat, Martin: Der Staat Hitlers, Grundlegung und Entwicklung seiner inneren Verfassung, München 1978
- Dänzer-Vanotti: Praktische Probleme des Kündigungseinspruchsrechts im neuen Staat, Deutsches Arbeitsrecht (DAR), 1934, S. 10 ff.
- Däubler, Wolfgang: Arbeitsrechtsideologien im deutschen Faschismus, in: Archiv für Rechts- und Sozialphilosophie (ARSP), Beiheft Nr. 18: Recht, Rechtsphilosophie und Nationalsozialismus
- Döse-Digenopoulos, Annegret: Arbeitsgerichte und betriebsbedingte Kündigung. Zur Effizienz judikativer Kontrolle, Köln 1982
- Fränkel, Ernst: Der Doppelstaat, Frankfurt 1974
- Frank, Hans: Juristische Wochenschrift (JW), 1933, S. 2091 ff.

Geyer, Georg: Aus der Debatte in der verfassungsgebenden Deutschen Nationalversammlung über das Betriebsrätegesetz, 14.1.1920, zitiert nach Blanke, Thomas/ Erd, Rainer/ Mückenberger, Ulrich/ Stascheit, Ulrich (Hg.): Kollektives Arbeitsrecht - Quellentexte zur Geschichte des Arbeitsrechts in Deutschland, Bd. 1 (1849 - 1933), Hamburg 1975, S. 216 ff.

Guerin, Daniel: Über die sozialen Widersprüche im Nationalsozialismus, 1936, in Blanke, Thomas/ Erd, Rainer/ Mückenberger, Ulrich/ Stascheit, Ulrich (Hg.): Kollektives Arbeitsrecht - Quellentexte zur Geschichte des Arbeitsrechts in Deutschland, Bd. 2 (1933 bis zur Gegenwart), Hamburg 1975, S. 85 ff.

Hannover, Heinrich/Hannover-Drück, Elisabeth: Politische Justiz 1918 - 1933, Fischer Bücherei, Frankfurt/M. 1966

Hoegner, Wilhelm: Der politische Radikalismus in Deutschland 1919 - 1933, München 1966

Hohlfeld, Johannes: Deutsche Rechtsgeschichte in Dokumenten 1849 - 1934, IV. Band, Leipzig 1934

Huber, Ernst Rudolf: Betriebsgemeinschaft und Arbeitsverhältnis in der nationalsozialistischen Arbeitsrechtslehre, in: Blanke, Thomas/ Erd, Rainer/ Mückenberger, Ulrich/ Stascheit, Ulrich (Hg.): Kollektives Arbeitsrecht - Quellentexte zur Geschichte des Arbeitsrechts in Deutschland, Band 2 (1933 bis zur Gegenwart), Hamburg 1975, S. 105 ff.

Hueck, Alfred: ARS, Band 19, S. 209 ff.

Hueck, Alfred: ARS, Band 19, S. 217

Hueck, Alfred: ARS, Band 20, S. 81

Hueck, Alfred: ARS, Band 20, S. 202

Hueck, Alfred: ARS, Band 21, S. 195

Hueck-Nipperdey-Dietz: AOG - Kommentar, 2. Auflage

Hueck-Nipperdey: Lehrbuch des Arbeitsrechts I, Mannheim - Berlin - Leipzig
1928

Jasper, Gotthard: Justiz und Politik in der Weimarer Republik; in: Viertel-
jahreshefte für Zeitgeschichte, Jahrgang 1982, Heft 2

Kahn-Freund, Otto: Das soziale Ideal des Reichsarbeitsgerichts, 1931, in:
Ramm, Thilo: Arbeitsrecht und Politik, Quellentexte 1918 - 1933, Neu-
wied 1966, S. 149 ff.

Kaskel, Walter: Arbeitsrecht, Berlin 1928

Kischke-Syrup-Krause: Kommentar Betriebsrätegesetz, Berlin 1928

Korsch, Karl: Die Neuordnung der deutschen Arbeitsverfassung, 1934, in:
Blanke, Thomas/ Erd, Rainer/ Mückenberger, Ulrich/ Stascheit, Ulrich
(Hg.): Kollektives Arbeitsrecht - Quellentexte zur Geschichte des Ar-
beitsrechts in Deutschland, Band 2 (1933 bis zur Gegenwart), Hamburg
1975, S. 58 ff.

Kranig, Andreas: Lockung und Zwang. Zur Arbeitsverfassung im Dritten Reich,
Stuttgart 1983

Kranig, Andreas: Arbeitsrecht und Nationalsozialismus, in: Archiv für
Rechts- und Sozialphilosophie (ARSP), Beiheft Nr. 18: Recht, Rechts-
philosophie und Nationalsozialismus

Kühnl, Reinhard: Der deutsche Faschismus in Quellen und Dokumenten, Köln
1975

Kreller, Hans: Allgemeine Grundlagen des Kündigungsschutzes nach §§ 56 ff.
AOG, in: DAR 1934, S. 161 ff.

Ley, Robert: Durchbruch der sozialen Ehre, München 1942

- Ley, Robert: Arbeitsfront und ständischer Aufbau, in: Blanke, Thomas/ Erd, Rainer/ Mückenberger, Ulrich/ Stascheit, Ulrich (Hg.): Kollektives Arbeitsrecht - Quellentexte zur Geschichte des Arbeitsrechts in Deutschland, Band 2 (1933 bis zur Gegenwart), Hamburg 1975, S. 42 ff.
- Majer, Diemut: "Fremdvölkische" im Dritten Reich; Ein Beitrag zur nationalsozialistischen Rechtssetzung und Rechtspraxis in Verwaltung und Justiz unter besonderer Berücksichtigung der eingegliederten Ostgebiete und des Generalgouvernements, Boppard a. Rhein 1981
- Mansfeld, Werner: Kommentar Betriebsrätegesetz, Mannheim - Berlin - Leipzig 1930
- Mansfeld, Werner: Grundlagen und Aufbau der Wirtschaftsordnung, Band 2, Arbeitsrecht Nr. 39, Berlin 1935
- Mansfeld-Pohl-Steinmann-Krause: AOG - Kommentar 1934
- Mason, Tim: Zur Entstehung des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit vom 20.1.1934, in: Mommsen (Hg.): Industrielles System und politische Entwicklung in der Weimarer Republik, Düsseldorf 1974, S. 322 ff.
- Mason, Tim: Sozialpolitik im Dritten Reich, Opladen 1978
- Mason, Tim, in: Sachse, Carola u.a. (Hg.): Angst, Belohnung, Zucht und Ordnung. Herrschaftsmechanismen im Nationalsozialismus, Opladen 1982
- Michel, Bertram: Die Entwicklung der Arbeitsgerichtsbarkeit in den Faschismus, in: Reifner, Udo: Das Recht des Unrechtsstaates, Frankfurt-New York 1981
- Mommsen (Hg.): Industrielles System und politische Entwicklung in der Weimarer Republik, Düsseldorf 1974
- Neumann, Franz: Behemoth, Struktur und Praxis des Nationalsozialismus, Frankfurt 1977, S. 490, zitiert nach Spohn, Wolfgang: Betriebsgemeinschaft und innerbetriebliche Herrschaft, in: Sachse, Carola u.a. (Hg.): Angst, Belohnung, Zucht und Ordnung. Herrschaftsmechanismen im Nationalsozialismus, Opladen 1982

Niess, Wolfgang: Machtergreifung 33, Beginn einer Katastrophe, Stuttgart 1982

Nikisch, Arthur: Arbeitsrecht, Band 1, 3. Auflage 1961

Nipperdey, Hans-Carl: ARS, Band 20, S. 200

Oertzen von, Peter: Betriebsräte in der Novemberrevolution 1918/19, Düsseldorf 1963

Ramm, Thilo: Nationalsozialismus und Arbeitsrecht, in: Kritische Justiz 1968, S. 108 ff.

Reifner, Udo: Das Recht des Unrechtsstaates, Frankfurt-New York 1981

Reifner, Udo: Institutionen des faschistischen Rechtssystems, in: Reifner, Udo: Das Recht des Unrechtsstaates, Frankfurt-New York 1981

Reifner, Udo: Juristen im Nationalsozialismus. Kritische Anmerkungen zum Stand der Vergangenheitsbewältigung, in: Zeitschrift für Rechtspolitik (ZRP) 1983

Rohlfing: Rechtsfragen aus der Zugehörigkeit zur jüdischen Rasse im Arbeitsrecht, Juristische Wochenschrift (JW) 1933, S. 2098 ff.

Rüthers, Bernd: Die unbegrenzte Auslegung. Zum Wandel der Privatrechtsordnung im Nationalsozialismus, Frankfurt 1968

Sachse, Carola u.a. (Hg.): Angst, Belohnung, Zucht und Ordnung. Herrschaftsmechanismen im Nationalsozialismus, Opladen 1982

Schoenbaum, David: Die braune Revolution, Köln-Berlin 1968

Schulz, Gerhard: Die Anfänge des totalitären Maßnahmestaates, in: Die nationalsozialistische Machtergreifung - Studie zur Errichtung des totalitären Herrschaftssystems in Deutschland 1933/34, Band 2, Frankfurt 1974

- Schumann, H.-G.: Nationalsozialismus und Gewerkschaftsbewegung, Hannover-Frankfurt 1958
- Sell: Die Kündigungswiderrufsklage in der Rechtsprechung der Landesarbeitsgerichte, Zeitschrift der Akademie für Deutsches Recht (ZAKDR) 1935, S. 929 ff.
- Sinzheimer, Hugo: Grundzüge des Arbeitsrechts, Jena 1927
- Spohn, Wolfgang: Betriebsgemeinschaft und innerbetriebliche Herrschaft, in: Sachse, Carola u.a. (Hg.): Angst, Belohnung, Zucht und Ordnung; Herrschaftsmechanismen im Nationalsozialismus, Opladen 1982
- Staff, Ilse: Justiz im Dritten Reich, Frankfurt 1978
- Stritzke, Otto: Die rechtliche Zulässigkeit von Kündigungen, Deutsches Arbeitsrecht (DAR) 1934, S. 14 ff.
- Syrup, Friedrich: Hundert Jahre staatliche Sozialpolitik 1839 - 1939; bearbeitet von Neuloh, Otto, Stuttgart 1957
- Volkmar: ARS, Band 19, S. 175
- Wahsner, Roderich: Faschismus und Arbeitsrecht, in: Reifner, Udo: Das Recht des Unrechtsstaates, Frankfurt-New York 1981
- Wahsner, Roderich: Erfassung und Integration als System. Militärische und zivile Dienstpflichten in der BRD, Köln 1972
- Windschuh, bei Brigl-Matthiaß: Das Betriebsräteproblem, Berlin - Leipzig, 1926

